

VIGIE

Décembre 2019
n° 118

Rechercher

Archives

EDITO

Mise en oeuvre de la loi de transformation de la fonction publique dans les délais



VIGIE vous adresse ses meilleurs vœux pour la nouvelle année !

20
20

Conformément aux engagements du Gouvernement, plusieurs textes d'importance pris en application de la loi de transformation de la fonction publique ont été publiés en décembre dernier.

Sont ainsi parus :

- **Les textes sur les restructurations publiés au Journal Officiel du 26 décembre** : Il s'agit du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics qui vient préciser les dispositifs d'accompagnement des fonctionnaires de l'Etat, des contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée, et des ouvriers de l'Etat en cas de restructurations. Le décret fixe 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. Ce texte précise également 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. Le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 institue, par ailleurs, une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique de l'Etat. Un arrêté publié le même jour en fixe le montant plafond.
- **Au titre des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une opération de restructuration d'un service de l'Etat**, le décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019, au Journal Officiel du 26 décembre 2019. Le 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.
- Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de **rupture conventionnelle dans la fonction publique** qui s'applique aux fonctionnaires, aux contractuels des trois versants de la fonction publique, aux ouvriers de l'Etat, et aux praticiens contractuels des établissements publics de santé. Ce décret prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un **commun accord** de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue donc, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le

versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle résulte d'un commun accord.

- Ce décret est accompagné d'un décret simple 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, publié au *Journal Officiel* également le 1er janvier 2020. Il fixe les règles relatives au montant plancher et au montant plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. En outre, le décret abroge à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.
- Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux **emplois de direction de l'Etat** publié au *Journal Officiel* du 1er janvier 2020 est pris en application de la loi de transformation de la fonction publique qui ouvre les emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires. Le décret fixe ainsi les dispositions communes à l'ensemble des emplois de direction de l'Etat. 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 également à la modification des dispositions des décrets régissant certains emplois ministériels en cohérence avec ses dispositions. Il crée enfin une voie d'accès spécifique aux emplois de direction de la direction générale des finances publiques et de chefs de poste consulaire et institue un service extraordinaire pour occuper les fonctions de sous-préfet.
- Le décret formalisant **la procédure de recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents** a été publié au *Journal Officiel* du 21 décembre 2019 et est en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Il fixe les principes généraux (non-discrimination, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi, transparence, critères d'appréciation des candidatures fondés sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel et les modalités de la procédure de recrutement (recevabilité des candidatures, présélection, entretien, qualité des personnes procédant à l'entretien de recrutement) applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates à un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement laissant la possibilité aux employeurs publics de compléter le dispositif, ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure au regard de la nature des fonctions, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.
- Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 qui modifie 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** ainsi que certains articles du code de travail, en application de l'article 58 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cet article de la loi établit une correspondance entre les crédits du compte personnel de formation (CPF), en permettant une convertibilité réciproque des droits acquis, compte tenu notamment de l'unité de compte de chacun (exprimés en euros pour le salarié et en heures pour l'agent public. Le décret publié au *Journal Officiel* du 20 décembre 2019 précise les règles d'alimentation du CPF, notamment les rythmes d'alimentation et les plafonds applicables, et définit également les modalités de portabilité des droits et de leur conversion entre secteurs public et privé.

L'ensemble de ces textes vous sont présentés dans des articles plus complets dans le présent VIGIE.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale ◆ La rupture conventionnelle est ouverte aux agents de la fonction publique ◆ Elaboration d'un guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique ◆ Publication d'un guide sur les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Statuts particuliers

◆ Procédure disciplinaire dérogatoire pour les faits de cessation concertée du service des personnels de l'administration pénitentiaire

Recrutement et formation

◆ Précisions concernant les règles d'alimentation du compte personnel de formation et les modalités de portabilité des droits dans la fonction publique ◆ Les nombres maximum d'emplois de chef de service, de sous-directeurs, d'experts de haut niveau et de directeurs de projets sont fixés dans chaque ministère ◆ Formation des agents publics aux gestes qui sauvent ◆ Un fonctionnaire stagiaire ne peut pas être titularisé sans décision expresse même à l'issue d'une période probatoire ◆ Données statistiques sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2018 ◆ Bercy propose une e-formation sur le handicap au travail

Carrières et parcours professionnels

◆ Les dispositifs d'accompagnement des fonctionnaires dans le cadre d'une opération de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics sont précisés ◆ Un fonctionnaire victime de harcèlement moral peut être affecté, muté ou détaché sur décision de son employeur ◆ Evolutions en matière de mobilité et de transitions professionnelles ◆ Publication d'une note statistique sur la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat ◆ Colloque sur l'employabilité durable des agents publics

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Extension du versement de l'indemnité forfaitaire de risque aux personnels exerçant la majorité de leur temps de travail dans les services d'urgence ◆ Reconduction et réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique ◆ Arrêtés d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de la météorologie et des services sociaux ◆ Des pères de plusieurs enfants sont légitimes à faire valoir leur droit à complément de pension au même titre que les mères ◆ Données statistiques sur l'indice de traitement brut – grille indiciaire dans la fonction publique pour le troisième trimestre 2019

Politiques sociales

◆ L'action sociale interministérielle au bénéfice des personnels de l'Etat ◆ Prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune ◆ Barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants ◆ 1,5 million de jours de carence ont été prélevés en 2018 dans la fonction publique territoriale ◆ Etat des lieux de l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

Encadrement supérieur

◆ Bilan et extension du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique ◆ Mesures d'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat ◆ Les modalités de l'ouverture des emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sont précisées par décret ◆ Rapport du comité de sélection pour la procédure dite du tour extérieur des administrateurs civils au titre de 2019

Agents contractuels de droit public

◆ La procédure de recrutement des agents contractuels sur les emplois permanents de la fonction publique est précisée ◆ Un Etat membre peut exclure certaines catégories de contrats du champ de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ◆ Un agent vacataire peut se prévaloir de la qualité d'agent non titulaire si l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration

Légistique et procédure contentieuse

◆ Publication d'un décret d'application de la loi de programmation et de réforme pour la justice sur la procédure administrative contentieuse ◆ Il est possible de recourir à un prestataire privé pour participer à la rédaction de l'exposé des motifs et à l'étude d'impact d'un projet de loi ◆ Les dispositions de la loi sur la liberté de presse, qui interdisent de photographier ou d'enregistrer les audiences, sont conformes à la Constitution ◆ Pour la première fois, le Conseil d'Etat juge qu'une personne peut obtenir réparation des préjudices qu'elle a subis du fait de l'application d'une loi déclarée contraire à la Constitution ◆ Premières assises nationales de la médiation administrative ◆ La QPC fête son dixième anniversaire

Transformation publique

◆ Publication de la loi Engagement et Proximité ◆ La nouvelle organisation du réseau des chambres de commerce et d'industrie issue de la loi PACTE est précisée ◆ Suppression de plusieurs commissions administratives à caractère consultatif ◆ Plusieurs décrets procèdent à la déconcentration de décisions administratives individuelles ◆ Guide de la déconcentration des actes de gestion ◆ Les journées numériques à Bercy ◆ Actualités du référentiel Marianne : généralisation, nouveaux engagements, résultats 2019 et actions exemplaires ◆ Remise du rapport « Pour un pacte de refondation des urgences »

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale comprend plusieurs dispositions directement applicables aux agents publics.

1° Modification des lois statutaires

Le paragraphe VII de l'article 18 modifie l'article 65 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et l'article 53 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : il apporte ainsi une précision rédactionnelle sur les modalités de versement de la contribution due au régime géré par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL) par l'organisme auprès duquel un fonctionnaire territorial ou hospitalier est détaché.

Les paragraphes II, III et V de l'article 69 modifient respectivement l'article 40 bis de la loi n° 84-16, l'article 60 sexies de la loi n° 84-53 et 41 de la loi n° 86-33. Il permet désormais aux fonctionnaires qui bénéficient d'un congé de présence parentale de pouvoir fractionner ce congé ou de le prendre sous la forme d'un temps partiel.

2° Indemnités de rupture conventionnelle

En application du paragraphe II de l'article 13, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux agents

publics en application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sont exclues de l'assiette des cotisations sociales à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné audit article sont intégralement assujetties.

En application du paragraphe IV de l'article 13, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux ne peut être supérieur à un montant fixé par décret. (voir article 3 du 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° Congé de proche aidant

L'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale, inséré par l'article 68, paragraphe II-3°, qui accorde une indemnité journalière de proche aidant aux salariés de droit privé, est applicable aux agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant, ces derniers n'étant pas rémunérés par leur employeur.

Références

- Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale (JO du 27 décembre 2019)



La rupture conventionnelle est ouverte aux agents de la fonction publique

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration d'une procédure de rupture conventionnelle, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un **commun accord** de la cessation définitive des fonctions de ce dernier ou de la fin de son contrat ([Vigie n° spécial-04 – septembre 2019](#)).

Les modalités et conditions de la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle sont décrites dans le **décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique**.

Le chapitre I du décret porte sur la **rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires, qui constitue une procédure expérimentale** pour une période de six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. La rupture conventionnelle constitue un cas supplémentaire de **cessation définitive des fonctions** et entraîne la radiation des corps et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle donne droit au versement d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**. Elle ne concerne pas les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat, ainsi que les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

Les **étapes de la procédure de rupture conventionnelle** sont précisées.

D'abord, la procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à **l'initiative de l'agent ou de l'administration**. La partie à l'initiative de la procédure doit informer l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Suite à cette demande, **au moins un entretien** entre les deux parties doit avoir lieu. Il se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Plusieurs entretiens peuvent être organisés. Au cours de ces entretiens, l'agent peut se faire **assister par un conseiller**, désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le décret précise les conditions de représentativité des organisations syndicales. En l'absence d'organisation syndicale représentative (dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière), le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le décret précise également les **sujets qui sont obligatoirement abordés** au cours de l'entretien : les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle, la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions, le montant envisagé de l'ISRC, ainsi que les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage

Les deux parties **signent ensuite une convention de rupture**, au moins quinze jours francs après le dernier entretien. La convention énonce les termes et les conditions de la rupture conventionnelle et doit fixer le montant de l'ISRC et la date de cessation définitive des fonctions. Un modèle de convention est défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Un jour franc après la signature de la convention, débute un **délai de rétractation** de quinze jours francs pendant lequel l'une ou l'autre des parties peut exercer son droit de rétractation.

En l'absence de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la **date de cessation définitive de fonctions** convenue dans la convention de rupture et qui intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

Conformément à l'article 72 de la loi n°2019-828, un fonctionnaire qui, dans les six années suivants une rupture conventionnelle, est recruté à nouveau dans la fonction publique de l'Etat, dans la même collectivité territoriale, le même EPCI ou le même établissement, doit rembourser l'ISRC perçue. Aussi, le décret prévoit que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en tant qu'agent public doivent adresser à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié d'une rupture conventionnelle**, selon le cas dans la fonction publique de l'Etat, au sein de la même collectivité territoriale, du même EPCI ou du même établissement, dans les six années précédentes.

Dans les chapitres II à VI du décret, le dispositif de rupture conventionnelle applicable aux agents **contractuels des trois versants de la fonction publique recrutés en contrat à durée indéterminée, aux ouvriers de l'Etat et aux personnels médicaux des établissements publics de santé** recrutés en contrat à durée indéterminée est précisé. La procédure est **similaire à celle applicable aux fonctionnaires** et entraîne la **fin du contrat ou la rupture de l'acte d'engagement pour les ouvriers d'Etat**. Le dispositif de rupture conventionnelle, pour ces agents, est **pérenne**, contrairement à la rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires, qui est expérimentale.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux contractuels pendant leur période d'essai, en cas de licenciement ou de démission, aux agents éligibles à une pension de retraite à taux plein et aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Par ailleurs, l'article 72 de la loi n°2019-828 prévoit que la rupture conventionnelle donne lieu au versement de l'ISRC, qui ouvre droit au **bénéfice de l'allocation au retour à l'emploi (ARE)**. Le **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** précise les modalités d'attribution de l'ISRC. Le montant de l'ISRC est fixé dans la convention. Le législateur a instauré par la loi du 6 août 2019 un **montant plancher**, et par l'article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 un montant plafond pour encadrer le montant de l'indemnité, et le décret n°2019-1596 en fixe les modalités de calcul.

Ainsi, le montant plancher est progressif selon l'ancienneté de l'agent :

- jusqu'à dix ans (révolus) d'ancienneté, l'ISRC ne peut être inférieure à un quart de mois de

- rémunération brute par année d'ancienneté.
- de dix à quinze ans d'ancienneté, l'ISRC ne peut être inférieure à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
 - de quinze à vingt ans d'ancienneté, l'ISRC ne peut être inférieure à un demimois de rémunération brute par année d'ancienneté
 - de vingt à vingt-quatre ans d'ancienneté, l'ISRC ne peut être inférieure à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Par ailleurs, **concernant le montant plafond**, l'ISRC ne peut pas dépasser une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, ici aussi dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Dans les deux cas, l'ancienneté retenue tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les trois versants

de la fonction publique. La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Le décret précise les éléments exclus de la rémunération prise en compte pour le calcul (primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ou liées au changement de résidente par exemple).

Enfin, le décret n°2019-1596 tire les conséquences de l'instauration de l'ISRC pour **recentrer le dispositif de l'indemnité de départ volontaire (IDV) sur les restructurations de service** dans les versants de l'Etat et territorial de la fonction publique. Ainsi, le décret abroge l'IDV pour création ou reprise d'entreprise dans ces deux versants, ainsi que l'IDV pour projet personnel dans le versant territorial. Les agents pourront néanmoins demander l'attribution de l'IDV pour ces motifs jusqu'au 30 juin 2020, sous réserve que leur démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021.

Références

- *Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique*
- *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*



Elaboration d'un guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique

A la suite de la présentation du Plan national de prévention de la radicalisation par le Premier ministre le 23 février 2018, le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) a demandé à la DGAFP de mener une réflexion sur le **traitement des comportements d'agents publics portant atteinte aux obligations de neutralité, au respect du principe de laïcité, voire favorisent ou encouragent un processus de radicalisation**.

C'est dans ce cadre que la DGAFP a élaboré le « Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique. Quels outils statutaires de prévention et d'action ? ». Ce guide, à destination des employeurs des trois versants de la fonction publique, a vocation à **rappeler de manière pédagogique et synthétique, comment agir face aux situations signalées de radicalisation**. La DGAFP rappelle que l'enjeu de telles procédures est « *d'assurer la sécurité et de contribuer à prévenir et lutter contre la radicalisation violente, tout en veillant à faire preuve de mesure et de discernement en vue d'éviter toute attitude pouvant conduire, à l'inverse, à des discriminations* ».

Le guide s'articule autour de deux parties :

La première partie, axée sur la **détection et le signalement**, expose, d'une part, la nature des obligations professionnelles susceptibles d'être contrariées par un comportement qualifiable de radicalisation, tant dans le cadre de l'exercice des fonctions qu'en dehors du service et, d'autre part, la procédure de signalement à suivre. Les obligations de neutralité et laïcité, le devoir de dignité, le devoir de réserve ou encore l'obligation d'exécuter ses fonctions peuvent en effet être méconnus.

La seconde partie passe en revue l'éventail des **outils statutaires à la disposition des employeurs publics** confrontés à des situations signalées de radicalisation. Les moyens pouvant être mobilisés avant la titularisation ou le renouvellement d'un contrat, mais aussi après un recrutement pérenne sont exposés avec les procédures à mettre à œuvre. Ainsi, le changement d'affectation ou d'attributions, la mutation dans l'intérêt du service, le retrait d'un emploi fonctionnel, la suspension conservatoire, puis la procédure de sanction disciplinaire constituent des solutions envisageables. Enfin, la DGAFP rappelle le régime spécifique applicable aux agents de la fonction publique de l'Etat participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'Etat, de sécurité ou encore de défense.

- *Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique*
- « *Prévenir Pour Protéger* » *Plan national de prévention de la radicalisation* :

Publication d'un guide sur les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), avec la participation du syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), a publié un guide sur les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Alors qu'un peu plus de 7 500 agents occupent ce type d'emploi, la présentation du cadre juridique qui leur est applicable se justifie particulièrement à l'approche des élections municipales de 2020.

Il se compose de **100 questions-réponses** et de quelques chiffres-clefs permettant de présenter les **connaissances fondamentales sur les emplois fonctionnels, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière et de rémunération**. Le guide tient compte des modifications opérées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et contient des extraits des principaux textes législatifs et réglementaires applicables aux emplois fonctionnels.

- *Les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics : 100 questions/réponses*
-

STATUTS PARTICULIERS



Procédure disciplinaire dérogatoire pour les faits de cessation concertée du service des personnels de l'administration pénitentiaire

L'ordonnance du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire prévoit la **procédure de sanction applicable aux personnels de l'administration pénitentiaire participant à un mouvement de cessation concertée du service (grève irrégulière)**.

L'article 3 de cette ordonnance prévoyait que « *ces faits, lorsqu'ils sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public, pourront être sanctionnés en dehors des garanties disciplinaires* ». Par une décision du 10 mai 2019 sur une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a considéré que cette disposition était **non conforme à la Constitution en ce qu'elle ne respectait pas le principe du contradictoire (VIGIE n°112 – avril-mai 2019)**

Tirant les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dans son article 54, a modifié l'article 3 de l'ordonnance du 6 août 1958 afin d'y introduire une **procédure de sanction qui, sans méconnaître le principe du contradictoire, tient compte des sujétions des services de l'administration pénitentiaire**. L'article 3 précité est rédigé de la manière suivante : « *Ces faits peuvent être sanctionnés sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de*

discipline prévu au troisième alinéa de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les personnes mises en cause sont mises à même de présenter leurs observations sur les faits qui leur sont reprochés. »

Le décret n°2019-1508 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°66-874 du 21 novembre 1966 relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, précise les modalités d'application de l'article 54 de la loi du 6 août 2019 précitée. Il prévoit ainsi que l'agent est informé de l'engagement d'une procédure de sanction à son encontre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, précisant les faits qui lui sont reprochés et à laquelle **sont annexées les pièces du dossier sur lesquelles l'administration fonde l'engagement de cette procédure**. Le fonctionnaire a la possibilité de **présenter des observations écrites dans un délai de dix jours francs** à compter de la réception de la lettre. Lorsque **la sanction envisagée est la révocation, la décision est précédée d'un entretien** entre le fonctionnaire et l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le fonctionnaire peut se faire assister par le ou les défenseurs de son choix. Cette procédure **déroge à l'examen en conseil de discipline et ne prévoit pas d'information obligatoire sur la possibilité pour l'agent de consulter son dossier**.

Références

- *Décret n°2019-1508 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°66-874 du 21 novembre 1966 relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire*
- *Ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire*
- *Décision n° 2019-781 QPC du 10 mai 2019*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

RECRUTEMENT ET FORMATION



Précisions concernant les règles d'alimentation du compte personnel de formation et les modalités de portabilité des droits dans la fonction publique

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, qui a notamment introduit dans la loi la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 les articles 22 ter et 22 quater, les agents publics bénéficient d'un **compte personnel d'activité (CPA)**. Les modalités de mise en œuvre du CPA sont définies par 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 CPA des agents publics est composé du **compte personnel de formation (CPF)** et du **compte d'engagement citoyen (CEC)**.

La portabilité des droits entre secteur public et secteur privé était initialement garantie par des modalités de gestion des droits identiques entre le secteur privé et le secteur public :

- alimentation des droits en « heures » dans la limite de 150 heures ;
- gestion des droits par un système d'information commun géré par la Caisse des dépôts et consignations.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé à d'importants changements dans les modalités de gestion du compte personnel de formation dans le secteur privé :

- en monétisant les droits CPF, les droits acquis en heures ont été convertis en euros à la date du 1er janvier 2019, mais ce uniquement lorsque ces droits ont été acquis au titre d'une disposition du code du travail - ;
- et en proposant aux usagers un service « désintermédié » permettant de solliciter auprès de la Caisse des dépôts et consignations le financement des formations reconnues comme certifiantes. Ce service est ouvert depuis le 21 novembre 2019, le financement des formations étant assuré au moyen de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, dont la gestion est assurée par France compétences.

Ces évolutions ont amené le secteur public à adapter son dispositif au travers de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ([Vigie n°Spécial-04 – septembre 2019](#)) et d'un décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

La loi du 6 août 2019, en son article 58, a dans un premier temps modifié l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 selon les modalités suivantes :

- **Les droits acquis au titre d'une activité exercée en qualité d'agent public restent comptabilisés**

- **en heures**, ces droits étant désormais gérés dans un compte distinct de ceux acquis au titre d'une activité régie par le code du travail. Une même personne peut donc être titulaire à la fois de droits CPF comptabilisés en heures et en euros ;
- La définition du rythme d'alimentation des droits CPF et des plafonds ne relèvent plus de la loi, mais du niveau réglementaire ;
- Pour garantir la portabilité des droits entre le secteur privé et le secteur public, la loi prévoit la **possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros, une disposition équivalente étant intégrée au code du travail pour la conversion en euros des droits acquis en heures**.

Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 a dans un deuxième temps modifié 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** ainsi que certains articles du code du travail. Pris en application de l'article 58 de la loi n°2019-828, il précise les règles d'alimentation du CPF, notamment les rythmes d'alimentation et les plafonds applicables, et définit également les modalités de la portabilité des droits et de leur conversion entre secteurs public et privé.

Jusqu'à présent, le CPF était alimenté successivement à raison de 24 heures par an jusqu'au seuil de 120 heures et à raison de 12 heures par an dans le respect d'un plafond de 150 heures. Le décret procède à une simplification : le CPF est désormais **alimenté à raison de 25 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures**. De même, pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification, le CPF est désormais alimenté à raison de 50 heures par an, contre 48 jusqu'à présent, dans le respect d'un plafond inchangé de 400 heures.

Ce décret précise, dans son article 3, que les droits acquis au titre d'une activité régie par le code du travail peuvent être convertis en heures à raison de **15 euros pour une heure**. Symétriquement, l'article 8 du décret insère une nouvelle section dans le code du travail afin de prévoir que les personnes qui n'ont plus la qualité d'agent public ont la possibilité de convertir en euros des droits acquis préalablement en heures, et ce, selon la même règle d'équivalence.

Il est précisé que :

- **La gestion de la procédure de conversion sera laissée à la main de la personne concernée et n'impliquera aucune intervention de l'employeur public**. Il conviendra d'ailleurs de n'inviter les agents concernés à convertir leurs droits que lorsqu'ils souhaiteront utiliser ces droits ;
- **cette règle d'équivalence vaut pour la**

conversion des droits, mais pas pour leur décrémentation. Deux agents peuvent donc toujours demander à suivre des formations dont le volume horaire est identique, mais dont le coût est différent. Tous deux feront l'objet d'une décrémentation de leurs droits en heures et selon le même volume. **Les arrêtés établis par les employeurs publics pour définir des règles de gestion, et notamment des plafonds de financement, restent pour cette raison en vigueur.**

Afin de garantir une parfaite équité entre les agents qui ont un double parcours privé/public et ceux qui auraient travaillé exclusivement dans le secteur public, des règles de régulation sont prévues :

- Un agent qui aurait acquis des droits en euros au titre d'une activité dans le secteur privé ne pourra convertir sur une période de 6 ans plus que l'équivalent du plafond du CPF, soit 2.250 € qui correspondent à 150 heures, et ce, même si les droits dont ils disposent excèdent 2.250 € ;
- Les agents de catégorie C dépourvus de qualification ne pourront de la même manière convertir plus de 6.000 € sur 8 années en vue d'obtenir 400 heures de droits par conversion ;
- Les droits acquis par abondement dans le secteur privé, lesquelles permettent de dépasser le plafond du CPF, ne peuvent faire l'objet d'une conversion.

Le décret prévoit également les dispositions applicables pour les agents en **situation de co-activité publique et privée**, qui acquièrent concomitamment des droits en heures et en euros. Le critère retenu pour déterminer si les droits à utiliser sont ceux acquis en euros ou ceux acquis en heures est l'activité principale :

- Une personne qui exerce son activité principale en tant qu'agent public pourra ainsi procéder à la conversion en heures de ses droits acquis en euros, ceci dans la perspective d'obtenir un financement de la part de son employeur public ;
- Dans le cas contraire, la conversion pourra s'effectuer des heures vers les euros et le financement pourra être obtenu dans les conditions définies par le code du travail ;
- Si la quotité de travail est identique entre secteur privé et public, l'agent peut choisir entre droits en euros et droits en heures et effectuer une conversion de ses droits dans les deux sens.

Le CPF cesse d'être alimenté et les droits inscrits ne peuvent plus être utilisés une fois que le titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, à l'exception des cas où la retraite intervient par anticipation, pour un motif lié à une invalidité dans les cas prévus aux articles L27 (incapacité permanente liée à l'exercice des fonctions) et L29 (incapacité permanente non liée à l'exercice des fonctions) du code des pensions civiles et

militaires de retraite

Le décret prévoit enfin la possibilité de demander, lorsque les droits utilisés ont été obtenus à la suite d'une **déclaration frauduleuse ou erronée**, que l'agent rembourse les sommes correspondantes à son employeur.

Le décret **précise en outre les modalités de conversion des heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen ou CEC**. Les droits CEC qui sont acquis au titre d'activités citoyennes sont en effet désormais comptabilisés en euros, et non plus en heures, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2019.

Lorsque ces droits sont utilisés pour suivre une formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat, les modalités de gestion des droits ne sont aucunement différenciées selon que la personne concernée est agent public ou salariée. Les employeurs n'ont alors à connaître ni du financement, ni de la décrémentation des droits.

Si ces droits sont utilisés pour mettre en œuvre un projet professionnel, en complément des droits CPF, il est alors possible de convertir en heures les droits acquis en euros, ceci à raison de **12 euros pour une heure**. Il est rappelé que les plafonds applicables à ces droits s'ajoutent et qu'un agent peut donc acquérir jusqu'à 150 heures de droits CPF, auxquelles il peut joindre l'équivalent de 60 heures, puisque le plafond du CEC s'établit à 720 € ($720/12 = 60$ heures), soit au total 210 heures. Dans cette situation, le financement des droits et leur décrémentation relève de la responsabilité de l'employeur public.

L'article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 instaure par ailleurs une **obligation pour les employeurs des trois versants de la fonction publique d'informer, lors de l'entretien professionnel annuel d'appréciation de la valeur professionnelle, les agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.**

Cette obligation d'information entrera en vigueur le 1er janvier 2021 et sera applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Des décrets d'application en préciseront les modalités de mise en œuvre dans le courant de l'année 2020.

Une actualisation du guide relatif au déploiement du compte personnel de formation dans la fonction publique de l'Etat sera prochainement diffusée sur le site de la fonction publique. Des documents d'information des personnels seront également diffusés.

Références

- [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](#)
- [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](#)
- [Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique](#)
- [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :](#)



Les nombres maximum d'emplois de chef de service, de sous-directeurs, d'experts de haut niveau et de directeurs de projets sont fixés dans chaque ministère

L'article 21 du **décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019** relatif aux emplois de direction de l'Etat modifie le décret n°2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat et reprend, à ce titre, la rédaction issue du décret n°2019-767 du 23 juillet 2019 : « *Le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur est fixé par un arrêté conjoint du Premier ministre, des ministres chargés de la fonction publique et du budget et : 1° Pour les administrations centrales, administrations assimilées et services à compétence nationale, par les ministres dont relèvent les emplois. [...] 2° Pour les services administratifs du Conseil d'Etat, de la Cour des comptes et pour les autorités administratives indépendantes, par, respectivement, le vice-président du Conseil d'Etat, le premier président de la Cour des comptes et le président de l'autorité administrative.* » Ainsi, plusieurs arrêtés ont été publiés au cours du mois de décembre afin de fixer le nombre maximum d'emplois de chefs de service et de sous-directeur :

- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de l'Europe et des affaires étrangères le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur et le classement de ces derniers dans les groupes A et B ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour les ministères chargés des affaires sociales le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de la transition écologique et solidaire et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour les services du Premier ministre le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour les

ministères économiques et financiers le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;

- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 13 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de la justice le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 16 décembre 2019](#) fixant pour la Cour des comptes le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 16 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de la culture le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 16 décembre 2019](#) fixant pour le ministère des armées le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 18 décembre 2019](#) fixant pour le ministère de l'intérieur et le ministère des outremer le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur ;
- [Arrêté du 24 décembre 2019](#) fixant pour le Conseil d'Etat le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur.

Le **décret n°2019-767 du 23 juillet 2019**, dans son article 1^{er}, modifie par ailleurs le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics. Il prévoit qu' « *un arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés fixe le nombre d'emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet par département ministériel ainsi que pour le Conseil d'Etat et pour la Cour des comptes* ». A ce titre, plusieurs arrêtés ont fixé le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau :

- [Arrêté du 27 novembre 2019](#) fixant pour les ministères économiques et financiers le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;

- **Arrêté du 27 novembre 2019** fixant pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 28 novembre 2019** fixant pour les ministères chargés des affaires sociales le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 29 novembre 2019** fixant pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 29 novembre 2019** fixant pour le ministère de la justice le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 4 décembre 2019** fixant pour la Cour des comptes le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 10 décembre 2019** fixant pour le ministère de la transition écologique et solidaire et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 12 décembre 2019** fixant pour le ministère des armées, le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 13 décembre 2019** fixant pour les services du Premier ministre le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 16 décembre 2019** fixant pour le ministère de la culture le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ;
- **Arrêté du 17 décembre 2019** fixant pour le ministère de l'intérieur et le ministère des outremer le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau.

Références

- *Décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*
- *Décret n°2019-767 du 23 juillet 2019 portant modification de diverses dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ainsi qu'aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat*



Formation des agents publics aux gestes qui sauvent

Le Premier ministre a rappelé, le 26 mars 2018, à l'occasion de la présentation du volet « prévention » de la stratégie nationale de santé, l'objectif défini par le Président de la République que 80 % de la population soit formée aux gestes de premiers secours avant la fin du quinquennat.

Cet objectif s'inscrit dans un contexte sociétal où la menace terroriste est forte et les accidents de la vie nombreux.

Développer une véritable culture de sécurité civile est indispensable.

Une circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours précise les enjeux et le cadre d'intervention des organisations publiques en la matière.

Les employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique sont appelés à se mobiliser pour élaborer et mettre en œuvre des plans de sensibilisation et de formation, afin que leurs personnels maîtrisent les gestes de premiers secours. Ainsi, 80% des agents de la fonction publique devront avoir été formés aux gestes de premiers secours d'ici au 31 décembre 2021.

Références

- *Circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours*



Un fonctionnaire stagiaire ne peut pas être titularisé sans décision expresse même à l'issue d'une période probatoire

Madame A, nommée sous-préfète au tour extérieur, a commencé sa carrière en qualité de directrice du cabinet du préfet de L. Elle a ensuite été nommée directrice de cabinet de la préfète du R. avant qu'il soit mis fin à ses fonctions, quelques mois plus tard, par décision du Président de la République, entraînant son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Madame A s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle, au préalable, que les dispositions particulières régissant le corps des sous-préfets ne prévoient pas la possibilité d'une prorogation de stage au-delà de deux ans : aux termes du III de l'article 8 du décret du 14 mars 1964 portant statut des sous-préfets, « les sous-préfets recrutés

en application du présent article effectuent un stage de deux années. S'ils ont déjà la qualité de fonctionnaire, ils sont placés en position de détachement pour la durée de leur stage. / Lorsqu'ils sont recrutés au titre des dispositions du 3° du I du présent article, les sous-préfets effectuent obligatoirement leur stage dans les fonctions de directeur du cabinet de préfet. / A l'expiration de la période de stage, les sous-préfets recrutés en application du présent article sont soit titularisés, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, soit licenciés. » Il juge cependant que « l'absence de décision prise à l'issue du stage de Mme B... en août 2018 n'a pas eu pour effet de faire bénéficier l'intéressée d'une titularisation tacite. » Il en déduit ainsi que « Mme B... a conservé la qualité de stagiaire jusqu'à la date de la décision attaquée, ainsi intervenue à l'issue du stage et non dans le cours de celui-ci » et rejette la requête.

Références

- CE, n° 427522, 11 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon



Données statistiques sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Une étude statistique, réalisée par l'INSEE et la DGAFP, fournit des indicateurs intéressants sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique au cours de l'année 2018.

La fonction publique emploie ainsi, en 2018, 5,64 millions de salariés, soit 23 300 de moins qu'un an auparavant. Cette légère diminution de l'emploi public de l'ordre de 0,4 % par rapport à 2017 s'explique par une forte baisse des contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique.

La variation des effectifs connaît une évolution différente selon le versant :

- dans la fonction publique de l'État, la situation de l'emploi est quasiment stable. Cependant, les effectifs continuent de baisser dans les ministères économiques et financiers (-2 300 ETP, soit -1,5 %) ;
- dans la fonction publique territoriale, la baisse de l'emploi amorcée en 2016 se poursuit à un rythme plus soutenu (-0,8 %) que les deux années précédentes (-0,4 %) ;
- dans la fonction publique hospitalière, les effectifs diminuent légèrement en 2018 (-0,3 %), après une quasi-stabilité.

- L'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2018 (premiers résultats), Stats rapides n° 55 / DGAFP, décembre 2019

Bercy propose une e-formation sur le handicap au travail

A l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre 2019, le Secrétariat général de Bercy a annoncé la mise en place d'une e-formation destinée à tous les agents des ministères économiques et financiers, et notamment aux managers, visant à démystifier la vision portée sur le handicap au travail.

Cette formation est proposée en lien avec l'IGPDE et en partenariat avec la mission handicap ministérielle.

Deux cursus de formation sont proposés :

- un parcours tous agents, d'une durée de 20 minutes
- un parcours managers, d'une durée de 40 minutes

■ *Module managers*

■ *Module agents*

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Les dispositifs d'accompagnement des fonctionnaires dans le cadre d'une opération de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics sont précisés

L'article 75 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 62 bis dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ([VIGIE n°Spécial-04 – septembre 2019](#)). Ce nouvel article prévoit que, **en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre des dispositifs afin d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation** correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi du secteur privé. Ces dispositifs peuvent également permettre d'accompagner collectivement les membres d'un corps de fonctionnaires.

Le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 précise ces mesures d'accompagnement à destination des agents dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration.

Le chapitre I du décret concerne la **mise en œuvre d'une opération de restructuration**. Celle-ci fait l'objet d'un arrêté du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique, qui permet aux fonctionnaires de bénéficier des dispositifs d'accompagnement. Il peut également en étendre le bénéfice aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat, à l'exclusion des priorités de mutation et de détachement et de la mise à disposition dans le secteur privé, qui ne peuvent s'appliquer qu'aux fonctionnaires. Par ailleurs, le ministre intéressé et le ministre chargé de la fonction publique peuvent ouvrir le bénéfice de ces dispositifs aux membres d'un corps de fonctionnaires par arrêté. Dans les deux cas, le bénéfice de ces dispositifs ne peut être ouvert pour une durée supérieure à trois ans.

Ces arrêtés peuvent également ouvrir le bénéfice des dispositions de plusieurs décrets :

- le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
- le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ;
- le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;
- le 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.

Le comité social d'administration (CSA) compétent est

consulté sur les projets d'arrêtés ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration envisage de mettre en œuvre. Il est informé sur l'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'accompagnement prévues au chapitre II du décret et les moyens prévus pour leur mise en œuvre. Une présentation du bilan de la mise en œuvre des mesures prévues est également à faire au CSA à l'issue de la première moitié de la période ou à l'issue de la période concernée.

Le chapitre II du décret concerne les **dispositions relatives à l'accompagnement et à l'accès prioritaire à des actions de formation**. Les modalités d'accompagnement personnalisé consistent à informer les agents concernés sur les dispositifs mis en œuvre au titre du décret, à réaliser un bilan du parcours professionnel, et à élaborer un projet professionnel vers une administration ou le secteur privé, informer et conseiller les agents en tenant compte de leurs compétences et de l'offre de postes disponibles.

Le fonctionnaire bénéficie, sur décision de l'administration d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Lorsque la formation est assurée par l'administration d'emploi, l'agent en bénéficie de plein droit ; dans le cas contraire, les modalités de mise en œuvre de l'accès prioritaire sont précisées par un arrêté du ministre dont relève l'agent, qui peut définir des plafonds de financement.

Le chapitre III du décret contient des **dispositions relatives au congé de transition professionnelle**. Il a pour objectif de « *permettre au fonctionnaire occupant un emploi dont l'administration envisage la suppression de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation* ». Le décret précise la durée minimale de ces actions ou parcours de formation, ainsi que les modalités d'accès au congé de transition professionnelle par l'agent. Celui-ci bénéficie de plein droit des mesures d'accompagnement personnalisé décrites au chapitre II. Il doit donc préciser dans sa demande, entre autres, la nature de la formation souhaitée ainsi que l'objectif professionnel visé, et l'administration d'emploi doit contrôler notamment la cohérence de cette demande avec le projet professionnel élaboré.

Le bénéfice du congé peut être différé pour l'intérêt du service. Lorsque le projet professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. Il conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il conserve également 80% du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle. Le décret précise les éléments exclus du régime indemnitaire (indemnités représentatives de frais ou versées au titre d'une activité accessoire par exemple).

L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond, et peut prendre également en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

Le chapitre IV concerne les **dispositions relatives aux priorités de mutations et de détachement**. Elles ne s'appliquent qu'au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative. Il peut alors bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement dans le département ou à défaut la région où est située sa résidence administrative, au sein d'un autre département ministériel ou d'un établissement public de l'Etat. Le fonctionnaire bénéficie préalablement des modalités d'accompagnement personnalisé prévues dans le chapitre II.

Enfin, le chapitre V comporte des **dispositions relatives à la mise à disposition dans le secteur privé**. Celle-ci est prononcée par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, à la demande de l'intéressé et après accord de l'organisation ou entreprise d'accueil, pour une durée maximale d'un an. Elle fait l'objet d'une convention de mise à disposition, conclue entre

l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, qui précise le projet professionnel du fonctionnaire, ainsi que la quotité de remboursement de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes dues par l'organisme d'accueil, cette quotité ne pouvant être inférieure à 50% de la rémunération mensuelle brute de l'agent.

Concomitamment à la parution de ce décret a été publié le **décret n°2019-1444 du 23 décembre 2019. Il institue une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle résultant des opérations de restructuration des services de l'Etat**. Le versement de cette indemnité est conditionné à la réalisation d'une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une restructuration de service, désignée par un arrêté, et à l'accomplissement d'une période de formation directement liée à cette mobilité. Les actions de formation concernées relèvent de la formation continue, telle que définie au 2° de l'article 1^{er} du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, et sont d'une durée minimale de cinq jours.

L'**arrêté du 23 décembre 2019, pris en application du décret n°2019-1444**, est nécessaire à sa mise en œuvre. Il fixe en effet les **durées minimales de formation professionnelle pour ouvrir le bénéfice de l'indemnité, ainsi que les montants plafonds correspondants**. Ainsi, pour une formation professionnelle d'une durée minimale de cinq jours, le montant plafond de l'indemnité d'accompagnement est de 500 euros, 1 000 euros pour une formation d'au moins dix jours, et 2 000 euros pour une formation d'au moins vingt jours.

Références

- *Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics*
- *Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat*
- *Arrêté du 23 décembre 2019 pris en application de l'article 2 du décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat*



Un fonctionnaire victime de harcèlement moral peut être affecté, muté ou détaché sur décision de son employeur

Un fonctionnaire en détachement a déposé plainte à la suite de faits de harcèlement moral dont il estimait être victime dans le cadre de ses fonctions. Son ministre de tutelle a alors mis fin à son détachement et a affecté l'agent d'office sur un autre poste dans l'attente d'une affectation pérenne.

Le fonctionnaire a engagé un recours contentieux devant le tribunal administratif de la Guadeloupe puis devant la cour administrative d'appel de Bordeaux pour obtenir l'annulation de cette décision. Sa requête ayant été rejetée par les juges du fond, celui-ci s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle qu' « aux termes des deuxième et troisième alinéas de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : / 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral* ». Il pose cependant une exception à cette règle au nom de l'intérêt du fonctionnaire et de l'intérêt du service, en précisant : « *Si la circonstance qu'un agent a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son*

affectation, à sa mutation ou à son détachement, elles ne font pas obstacle à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet agent, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, n'est de nature à atteindre le même but. » Ainsi, le juge administratif doit, en premier lieu, rechercher si l'agent a subi des faits de harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier, en second lieu, « si l'administration justifie n'avoir pu prendre, pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent,

aucune autre mesure, notamment à l'égard des auteurs du harcèlement moral ». Il conclut « qu'en ne recherchant pas, en l'absence d'autorité de la chose jugée par le juge judiciaire statuant en matière civile, si M. B... avait été victime d'agissements de harcèlement moral de la part du directeur général du GPMG [autorité de détachement] et, dans l'affirmative, si son administration d'origine justifiait ne pouvoir prendre d'autre mesure que la mesure litigieuse pour préserver l'intérêt du service et celui de l'agent, la cour a commis une erreur de droit. »

Références

- *CE, n° 419062, 19 décembre 2019, publié au recueil Lebon*



LU DANS...

Evolutions en matière de mobilité et de transitions professionnelles

Le site internet vie-publique.fr propose un éclairage sur les évolutions en matière de mobilités et de transitions professionnelles apportées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il présente de manière concise et pédagogique les nouvelles procédures de mutation suite à l'évolution des compétences des commissions administratives paritaires, les mesures encourageant la mobilité des fonctionnaires de l'Etat, la situation des fonctionnaires dont le service est restructuré ou externalisé, l'encouragement à la reprise d'activité des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, ainsi que la portabilité des droits acquis sur le compte personnel de formation en cas de mobilité public/privé.

- *Vie publique, « Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique », 19 décembre 2019*



Publication d'une note statistique sur la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié une note statistique sur la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en 2018.

7,4% des fonctionnaires de l'Etat sont en position de mobilité en 2018, soit une légère hausse par rapport à 2017, contre 3,5% des contractuels. Les fonctionnaires qui sont le plus souvent dans une position de mobilité sont ceux de catégorie A+, suivis des fonctionnaires de catégorie C, et enfin ceux de catégories A et B.

La note fournit des statistiques détaillées pour chaque type de mobilité, dont la définition est rappelée.

Le détachement concerne 40,2% des agents en position de mobilité, soit plus de 44 000 agents. Parmi eux, 22% travaillent à l'étranger.

La disponibilité est la deuxième forme de mobilité, utilisée par 35,3% des agents en mobilité, soit 39 000 agents. Les disponibilités pour convenance personnelle (48%) reculent progressivement au profit des disponibilités de droit (46%). Elles durent en moyenne moins longtemps que les autres positions de mobilité et concernent des fonctionnaires en moyenne plus jeunes.

21% des agents en mobilité sont en position normale d'activité, et la grande majorité d'entre eux sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle de leur ministère d'origine.

La mise à disposition concerne 3% des agents en mobilité, et la plupart d'entre eux reste dans la fonction publique.

Enfin, la position hors cadre, supprimée en 2016, n'existe plus que de façon résiduelle (0,3% des mobilités).

- *Stats rapides, n°56, décembre 2019 : Les agents de la fonction publique de l'Etat en position de mobilité*

Colloque sur l'employabilité durable des agents publics

Le 26 novembre 2019, AG2R La Mondiale organisait, en partenariat avec Acteurs publics, un « Rendez-vous des fonctions publiques » sur le thème « l'employabilité durable des agents publics : utopie ou projet à construire ? ».

Ce colloque a donné lieu à différents débats portant sur les trois versants de la fonction publique, notamment :

- « Maintien dans l'emploi : regards croisés dans les trois fonctions publiques »
- « L'expérience des clusters sociaux : quels apports en matière de qualité de vie et d'employabilité ? »
- « Enfin, on décrit la situation en matière de santé au travail des agents publics ! »

Les intervenants partent du constat que de nouvelles dynamiques doivent être déployées dans la fonction publique pour offrir aux quelques 5,5 millions de fonctionnaires des perspectives de carrière au cours de leur parcours professionnel et pour favoriser une gestion individualisée des carrières.

Les intervenants du premier débat présentent les pistes concrètes qu'ils ont mises en place dans les trois versants de la fonction publique pour développer l'employabilité.

L'intervenante de la deuxième intervention détaille l'avancée que représentent les clusters sociaux pour l'employabilité et la qualité de vie au travail.

Dans la troisième intervention, Charlotte Lecocq, députée du Nord, se confie sur les retours de certains personnels après la remise au Premier ministre de son rapport sur la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans la fonction publique ([VIGIE n°117 – novembre 2019](#)).

- *Débat : « Maintien dans l'emploi : regards croisés dans les trois fonctions publiques »*
 - *Débat : « L'expérience des "clusters" sociaux : quels apports en matière de qualité de vie et d'employabilité ? »*
 - *- Charlotte Lecocq : « Il faut anticiper l'évolution des métiers pour construire l'employabilité des agents »*
-

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Extension du versement de l'indemnité forfaitaire de risque aux personnels exerçant la majorité de leur temps de travail dans les services d'urgence

Le décret n°92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque (IFR) à certains agents de la fonction publique hospitalière prévoyait le versement de l'IFR pour tous les agents **affectés en permanence** au sein de services ou d'unités dédiés à la prise en charge psychiatrique ou somatique des détenus ou de structures de médecine d'urgence.

Le décret n°2019-680 du 28 juin 2019 a **étendu le versement de l'IFR** aux personnels affectés au sein des Services d'Accueil des Urgences (SAU) et des Services Mobiles d'Urgence et de Réanimation (SMUR). Toutefois, ce décret n'est pas revenu sur la condition d'affectation en permanence dans l'un de ces services. Les personnels dont le temps de travail était partagé entre plusieurs unités ne pouvaient donc

pas percevoir la prime, malgré la fréquence de ces situations. Le Pacte de refondation des urgences du 9 septembre 2019 a prévu d'ouvrir le bénéfice de cette prime aux personnels exerçant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services ouvrant droit au bénéfice de l'IFR.

Le décret n°2019-1343 du 11 décembre 2019 supprime la condition d'affectation en permanence dans ces services : **l'IFR est désormais versée aux personnels y « réalisant au moins la moitié de leur temps de travail ».**

Le décret précise également que, pour les agents exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'IFR est calculé au prorata du temps accompli dans les services ouvrant droit à son versement.

Références

- *Décret n° 2019-1343 du 11 décembre 2019 modifiant le décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 modifié portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière*
- *Décret n°92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière*
- *Décret n° 2019-680 du 28 juin 2019 modifiant le décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière*
- *Pacte de refondation des urgences du 9 septembre 2019*



Reconduction et réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 ([Vigie n° 98, janvier 2018](#)) pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, institue à compter du 1er janvier 2018 une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (IC CSG). Cette indemnité est versée aux fonctionnaires et agents contractuels

de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire.

Le décret n°2019-1595 du 31 décembre 2019 prévoit la **réévaluation de l'IC CSG au 1er janvier 2020** : son montant est réévalué proportionnellement à la progression de la rémunération entre 2018 et 2019.

Références

- Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
- Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique



Arrêtés d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de la météorologie et des services sociaux

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en œuvre par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, s'applique :

- au corps des ingénieurs des travaux de la météorologie et à l'emploi de chef d'unité technique de Météo-France du ministère de la transition écologique et solidaire à compter du 1^{er} juillet 2017 ;
- aux aides-techniciens de la météorologie du ministère de la transition écologique et solidaire à compter du 1^{er} juillet 2017 ;
- au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2020, ce texte abroge l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi

qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;

- au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2020, ce texte abroge l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat.

Références

- Arrêté du 10 décembre 2019 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux de la météorologie et à l'emploi de chef d'unité technique de Météo-France des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 10 décembre 2019 pris pour l'application au corps des aides-techniciens de la météorologie des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat – (en vigueur le 1^{er} juillet 2017) – (JO du 13/12/2019)
- Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (en vigueur au 1^{er} janvier 2020) - (JO du 31/12/2019)
Saisir ce champ libre
- Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat – (en vigueur au 1^{er} janvier 2020) – (JO du 31/12/2019)



Des pères de plusieurs enfants sont légitimes à faire valoir leur droit à complément de pension au même titre que les mères

Un ressortissant espagnol s'est vu accorder une pension pour incapacité de travail sans bénéficier d'un complément de pension au titre de ses deux enfants à charge, alors que le droit espagnol accorde un tel complément aux mères de plusieurs enfants qui bénéficient d'un régime du système de sécurité sociale des pensions contributives de retraite, de survie ou d'incapacité permanente, eu égard à leur contribution démographique à la sécurité sociale.

Le requérant a introduit un recours contentieux devant le tribunal du travail espagnol contre la décision de refus qui lui a été faite de lui accorder ledit complément. Cette juridiction a saisi la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la compatibilité du droit espagnol notamment avec le principe d'égalité de traitement affirmé par la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 modifiée, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

La CJUE souligne, en premier lieu, que la législation espagnole ne permet pas de justifier d'une différence de traitement entre hommes et femmes, dans la mesure où elle n'a pas pour objectif direct de compenser la période d'inactivité professionnelle due à la prise d'un congé de maternité ou d'éducation de l'enfant, le complément perçu n'étant pas lié à la prise effective de tels congés. Elle précise, en second lieu, que cette législation ne vise pas non plus à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle. En effet, le complément perçu se borne à accorder un surplus de pension aux femmes sans compenser les désavantages auxquels ces femmes seraient exposées durant leur carrière. La CJUE juge ainsi qu'une législation qui réserve l'octroi d'un complément de pension à l'allocation d'invalidité aux seules femmes ayant eu deux enfants, excluant les pères dans la même situation, est contraire à l'égalité entre homme et femme et au droit de l'Union.

Références

- CJUE, Aff. C-450/18, 12 décembre 2019 (renvoi préjudiciel espagnol)



Données statistiques sur l'indice de traitement brut – grille indiciaire dans la fonction publique pour le troisième trimestre 2019

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié des données statistiques sur l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) dans la fonction publique de l'Etat pour le troisième trimestre 2019.

Cette publication, qui s'inscrit dans la série « Stats rapides », détaille l'évolution trimestrielle de l'ITB-GI et de la valeur du point d'indice par trimestre et par catégorie d'agent. Elle constate une stabilité de cet indice pour le troisième trimestre 2019.

Elle rappelle, à travers un focus, les mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR). Pour mémoire, ce protocole met en place de manière échelonnée, jusqu'en 2021, une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C dans les trois versants de la fonction publique. Il nécessite, en conséquence, différentes étapes de revalorisations salariales et de rééquilibrage.

- *Indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI), 3e trimestre 2019 (Stas rapides)*

POLITIQUES SOCIALES



L'action sociale interministérielle au bénéfice des personnels de l'Etat

L'article 4-1 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 modifié relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat dispose que, par dérogation, les agents publics de l'Etat rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements publics locaux d'enseignement peuvent également bénéficier de l'action sociale interministérielle sous réserve d'une contribution au

programme du budget général comprenant les crédits de l'action sociale interministérielle.

L'arrêté du 24 décembre 2019 fixe la liste des établissements ou groupes d'établissements concernés par cette dérogation ainsi que les prestations d'action sociale auxquelles les agents de l'Etat rémunérés sur leur budget peuvent prétendre.

Références

- [Décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 modifié relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat](#)
- [Arrêté du 24 décembre 2019 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat - NOR : CPAF1936860A](#)



Prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

La circulaire du ministère de l'action et des comptes publics en date du 24 décembre 2019 précise les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune : restauration, allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant, subventions pour séjours d'enfants, allocation aux parents d'enfants handicapés et aux jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou en

apprentissage, aide au séjour en centres de vacances spécialisés.

Cette circulaire abroge la circulaire du 26 décembre 2018 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune (NOR : CPAF1833031C).

Références

- [Circulaire du 24 décembre 2019 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune NOR : CPAF1936852C](#)



Barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants

La circulaire du ministère de l'action et des comptes publics en date du 30 décembre 2019 précise les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2020, le barème d'attribution relatif aux prestations pour séjours d'enfants au bénéfice des agents affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI).

Cette circulaire abroge la circulaire du 26 décembre 2018 relative au barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants (NOR : CPAF1833032C).

Références

- [Circulaire du 30 décembre 2019 relative au barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants NOR : CPAF1936856C](#)



1,5 million de jours de carence ont été prélevés en 2018 dans la fonction publique territoriale

Le jour de carence a été réintroduit dans la fonction publique le 1^{er} janvier 2018. A l'occasion de l'examen du projet de loi de finances, il a fait l'objet de débats au Parlement : le Sénat s'est prononcé en faveur d'une augmentation à trois jours de carence dans la fonction publique, par souci d'équité avec le secteur privé, alors que l'Assemblée nationale a souhaité maintenir un unique jour de carence.

Dans ce contexte, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié une note statistique sur les jours de carence prélevés dans la fonction publique territoriale en 2018.

Cette étude révèle que 1,5 million de jours de carence ont été prélevés en 2018. Au total, 124 millions d'euros ont été retenus pour délai de carence sur la masse salariale (rémunération brute y compris cotisations sociales à la charge des salariés).

Le jour de carence a concerné 1,1 million agents territoriaux, soit 40% des agents de la fonction publique territoriale. Toutefois, les fonctionnaires sont plus touchés par ce dispositif (49% d'entre eux ont été concernés en 2018) que les contractuels (20%). De même, les agents du bloc communal sont surreprésentés parmi les agents concernés par le jour de carence : 71% des montants prélevés concernent les communes, alors qu'elles emploient 61% des agents territoriaux.

- [Bulletin d'information statistique de la DGCL, n°140, décembre 2019](#)

Etat des lieux de l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a publié les résultats de l'**enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) 2017**, élaborée conjointement avec la Direction générale du travail (DGT) et en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). L'enquête SUMER **cartographie les expositions aux risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé**. Elle est réalisée par l'intermédiaire des médecins du travail et des médecins de prévention.

Pour chacun des trois versants de la fonction publique, ainsi que dans le secteur privé, est présentée la proportion des salariés exposés à chaque type de risque. Les risques professionnels sont classés en cinq catégories : contraintes physiques, contraintes organisationnelles, expositions aux agents biologiques, exposition aux produits chimiques et risques psychosociaux.

L'enquête SUMER révèle notamment que les agents de la fonction publique sont globalement soumis à des **contraintes horaires plus fortes** que les salariés du secteur privé : ils sont proportionnellement plus nombreux, particulièrement dans la fonction publique hospitalière et celle de l'Etat, à travailler de nuit ou le week-end de façon régulière, à avoir des horaires variables d'un jour à l'autre ou à travailler souvent au-delà de l'horaire prévu.

Les agents du secteur public sont plus nombreux à signaler des **contraintes posturales ou articulaires**, particulièrement dans les versants hospitalier (82,7%) et territorial (80,6%).

Les agents de la FPH sont particulièrement exposés aux risques chimiques (57%) et à des agents biologiques.

Enfin, les agents de la fonction publique identifient un **manque de reconnaissance** dans leur travail, essentiellement dans le versant Etat (61,1%), de manière plus fréquente que les salariés du secteur privé (49,3%).

- *DARES, Synthèse Stat', n°31, décembre 2019 : Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Bilan et extension du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a introduit à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un dispositif obligeant les employeurs publics à respecter, pour chaque année civile, **une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique**. L'objectif est de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de responsabilité les plus élevées.

Seules les **primo-nominations**, et non les renouvellements dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emploi, sont concernées. Depuis le 1er janvier 2017, cette proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être primo-nommées est fixée à **40%**. En cas de non-respect de cet objectif, l'employeur public est contraint de verser une **pénalité financière** de 90 000€ par unité manquante.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à jour le **bilan des cinq premières années de la mise en œuvre du dispositif**, de 2013 à 2017. Ce bilan a permis de constater une hausse du taux de primo-nominations, de 32% en 2013 à 36% en 2017. Grâce à ce dispositif, le pourcentage de femmes parmi les agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant est passé de 27% en 2015 à 30% en 2017. 21 employeurs publics de l'Etat et territoriaux n'ont cependant pas atteint l'objectif de 40% de primo-nominations et ont dû verser une contribution financière en 2017.

L'article 82 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique a apporté des modifications au dispositif des nominations équilibrées en modifiant l'article 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La loi prévoit ainsi **l'extension du dispositif aux emplois de direction d'établissements publics de l'Etat, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (VIGIE n° spécial - 04- septembre 2019)**. La loi adapte également certaines modalités du dispositif aux spécificités de la fonction publique territoriale, notamment en excluant du dispositif les collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction. Enfin, elle dispense de pénalité financière les employeurs publics qui n'ont pas respecté l'objectif de 40% pour les primo-nominations au cours de l'année écoulée, dès lors que les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comporte lui aussi des dispositions relatives aux nominations équilibrées. Il prévoit ainsi une adaptation du montant des pénalités financières pour les collectivités territoriales et EPCI de 40 000 à 80 000 habitants, nouvellement intégrés au dispositif. Il précise également que les emplois de dirigeants d'établissement public de l'Etat nouvellement intégrés au dispositif sont ceux nommés en conseil des ministres.

Le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 est pris en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle. Il modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, ainsi que son annexe.

Le décret n°2019-1561 établit la **liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat**, nommés en conseil des ministres, nouvellement concernés par le dispositif. L'annexe du décret détermine également le ministère de rattachement de chaque établissement public concerné. Lorsque l'établissement public est sous la tutelle conjointe de plusieurs départements ministériels, le critère retenu est le programme chef de file et la mission auxquels est rattaché l'établissement dans le projet de loi de finances.

Conformément à l'action 2.3 de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle, le décret prévoit que le montant unitaire de la pénalité financière en cas de non-respect de l'objectif de 40% est de 50 000 euros, au lieu de 90 000, pour les communes ou EPCI de plus de 40 000 à moins de 80 000 habitants qui constituent la nouvelle strate de collectivités insérée au dispositif par la loi n°2019-828. De même, prenant acte de cette insertion, le décret prévoit que ces communes et EPCI, ainsi que le CNFPT, font partie des employeurs qui procèdent obligatoirement à la **déclaration annuelle des nominations**, au plus tard le 30 avril chaque année.

Enfin, le décret insère les emplois nouvellement concernés à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe du décret et prévoit leur intégration au sein du dispositif à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, en ce qui concerne les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et la Ville de Paris, et à compter du renouvellement de son conseil d'administration en ce qui concerne le CNFPT.

Références

- *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *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*
- *Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*
- *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
- *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017*



Mesures d'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat

Le **décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019** instaure des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat. Ce dispositif s'applique aux fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A au sein des services de l'Etat et dont l'emploi est affecté par une réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions désignée par un arrêté du ministre ayant autorité sur ce service. Il est largement inspiré du dispositif mis en place en 2015 dans le cadre de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite NOTRe).

Les fonctionnaires concernés peuvent bénéficier d'une **prolongation de la durée de leur détachement dans l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions, par dérogation aux dispositions régissant les durées maximales de détachement** des fonctionnaires dans les emplois fonctionnels. Cette disposition a pour objectif d'ajuster les délais de détachement au calendrier des réorganisations de structures en prolongeant les détachements des agents concernés jusqu'à la suppression du

service de l'Etat dans lesquels ils exercent leurs fonctions. La prolongation peut être prononcée pour une durée maximale de trois ans.

Les fonctionnaires qui, du fait de la réorganisation du service, cessent d'occuper leurs fonctions peuvent bénéficier du **maintien provisoire de leur situation administrative antérieure pendant une durée maximale de cinq ans**. Parmi ces cinq années, deux peuvent être comptabilisées au titre des années de services effectifs accomplis, requises pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels.

Ces agents peuvent conserver le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi, qu'ils soient nommés dans un nouvel emploi fonctionnel ou non. Dans le premier cas, ils conservent l'ensemble des primes et indemnités afférents à leur ancien emploi, ainsi que le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pendant les cinq années. S'ils ne sont pas nommés dans un nouvel emploi fonctionnel, ils conservent également leurs primes, indemnités et le versement de la NBI ; cependant, après trois ans, le régime indemnitaire et le montant total de points de la NBI est réduit de moitié.

Références

- *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*



Les modalités de l'ouverture des emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sont précisées par décret

Le I de l'article 16 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'**ouverture des emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** en introduisant 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'Etat ([VIGIE n°Spécial-04 – septembre 2019](#)).

Cet article prévoit également que les agents contractuels recrutés dans ces emplois de direction suivent une formation, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Ce recrutement, par ailleurs, ne peut entraîner ni leur titularisation, ni, au terme du contrat qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

Le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat est pris en application du I de l'article 16 de la loi n°2019-828. Il **fixe la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés**, fonctionnaires comme contractuels.

Le titre I du décret fixe les dispositions communes à l'ensemble des emplois de direction de l'Etat, dans les administrations centrales et assimilées comme dans les administrations déconcentrées. Il prévoit par ailleurs que, pour chaque département ministériel et pour chaque catégorie d'emploi, un arrêté précise les modalités de la procédure de recrutement.

Le décret **identifie le vivier de candidats pouvant accéder aux emplois de direction**. Parmi les fonctionnaires, sont ainsi concernés les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B, les officiers supérieurs détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant, les membres du corps du contrôle général des armées, les magistrats de l'ordre judiciaire, ainsi que les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat. **Les agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent également être candidats** dès lors qu'ils remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique et « *ont exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires* » précédemment cités. Par ailleurs, pour être nommés, tant les fonctionnaires que les agents contractuels remplissant ces conditions « *doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise* » : le décret simplifie donc les conditions d'expérience professionnelle attendues.

Le décret détaille le **contenu de l'offre d'emploi et les modalités de sa publication**. Ainsi, un avis de création ou de vacance d'emploi est publié sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques, ainsi que sur tout autre support

approprié. Cet avis est accompagné d'une offre d'emploi qui précise les fonctions, les compétences recherchées, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendues, l'autorité de recrutement et l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, les conditions d'exercice de cet emploi, ainsi que les modalités de la procédure de recrutement. Les candidatures sont transmises à l'autorité de recrutement dans un délai de trente jours (quinze en cas d'urgence) après la publication de l'offre d'emploi.

Les modalités de sélection des candidats sur les emplois sont ensuite précisées. Les candidatures non écartées doivent faire l'objet d'un examen préalable, qui peut être suivi d'une audition du candidat, de la part d'une instance collégiale. Celle-ci est composée d'au moins trois personnes dont une personnalité extérieure au service employeur et qualifiée dans les ressources humaines, et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir. L'instance ne peut recevoir moins de deux candidats. Il est précisé que, lors de l'examen, les candidatures sont appréciées « *au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir* ».

Les conditions d'emploi des agents nommés sont également mentionnées, notamment leur position : les fonctionnaires sont placés en position de détachement, les agents non fonctionnaires concluent un contrat avec l'autorité de recrutement, et les agents précédemment contractuels de droit public bénéficient d'un congé de mobilité. L'agent est nommé pour une durée maximale de trois ans dans les administrations centrales, et de quatre ans dans les autres emplois, et cette nomination est renouvelable dans les deux cas dans la limite de six ans. Pendant une période probatoire de six mois au plus, l'agent non fonctionnaire peut bénéficier d'une formation et l'autorité de recrutement peut mettre fin au détachement, contrat ou congé de mobilité pour tout motif et à tout moment, sans préavis ni indemnité. Le décret précise également les modalités de classement dans l'emploi et de rémunération des agents nommés. Les agents nommés peuvent se voir retirer leur emploi dans l'intérêt du service, mais la décision doit être motivée et un entretien doit être conduit.

Le titre II du décret concerne les dispositions relatives aux emplois interministériels de direction (chef de service et sous-directeur, directeur de projet, expert de haut niveau, emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat), ainsi qu'aux statuts d'emplois spécifiques des administrations centrales et assimilées, et les met en cohérence avec les dispositions communes prévues au titre I. Le décret **fusionne les statuts d'emploi de directeur de projet et d'expert de haut niveau**. Concernant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, il crée de nouveaux emplois dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale, notamment ceux de directeur de secrétariat général commun. Enfin, un **statut d'emploi générique** est créé pour certains emplois spécifiques, à savoir directeur de l'académie de Paris, secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites, secrétaire général du conseil supérieur de la marine marchande.

Le titre III du décret concerne les emplois ministériels de direction. Il modifie les dispositions de décrets régissant ces emplois fonctionnels pour mettre en cohérence les conditions d'accès, les modalités de nomination et la durée d'occupation de ces emplois avec les dispositions communes prévues dans le titre I.

Le titre IV du décret crée une voie d'accès spécifique aux emplois de direction de la Direction générale des finances publiques et de chefs de poste consulaire.

Enfin, le **titre V institue un service extraordinaire pour occuper les fonctions de sous-préfet.** Les agents sont nommés par décret du Président de la République sur proposition du Premier ministre et du ministre de l'intérieur, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans. Les modalités de sélection sont identiques à celles prévues dans les dispositions communes du titre I, mais des dispositions spécifiques au corps des sous-préfets leur sont aussi appliquées, issues du décret n°64-260 du 14 mars 1964 modifié portant statut des sous-préfets.

Références

- *Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Rapport du comité de sélection pour la procédure dite du tour extérieur des administrateurs civils au titre de 2019

Le rapport sur le déroulement de la sélection de la procédure dite du tour extérieur des administrateurs civils a été publié sur le site du portail de la fonction publique. A l'issue de l'examen des dossiers des candidats et d'auditions, le comité de sélection a établi une liste de 32 admis.

Le rapport relève une baisse significative du nombre de candidats, de 10% par rapport à 2018 et de 35% depuis 2007. Six ministères concentrent 70% des candidats et plus de 80% des lauréats : les ministères de l'intérieur, financiers, sociaux, des armées, chargés de l'écologie ou de l'éducation. Les lauréats sont à 56% des femmes, alors que celles-ci représentaient 47% des candidats.

Le comité de sélection se prononce également sur la qualité des dossiers examinés et des auditions réalisées. Il conclut son rapport en rappelant la nécessité pour les candidats de disposer de suffisamment de temps pour préparer cet examen, et encourage les formations ou tutorats proposés dans les administrations.

- *Recrutement d'administrateurs civils au « tour extérieur » au titre de l'année 2019*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



La procédure de recrutement des agents contractuels sur les emplois permanents de la fonction publique est précisée

L'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août de transformation de la fonction publique a complété le I de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en prescrivant la mise en place d'une **procédure transversale de recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents** (VIGIE n° spécial-04 – septembre 2019). C'est l'objet du **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. Les procédures de recrutement qu'il définit s'appliquent aux emplois permanents dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.

L'article 15 de la loi n°2019-828 vise à garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique conformément à l'**article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen**.

La loi exclut certains emplois du dispositif : les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, les emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ainsi que les emplois relevant des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique. Par ailleurs, la procédure de recrutement ne concerne que les emplois permanents, et **non les emplois temporaires** pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité ou mener à un bien un projet identifié (contrat de projet).

La publication du décret permet également l'entrée en vigueur des articles 18 et 21 de la loi n° 2019-828, qui comprennent d'une part de nouveaux cas de recours aux contractuels dans le versant de l'Etat, comme la possibilité d'un recours indifférencié pour les établissements publics de l'Etat, ou « lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires », et d'autre part, dans les versants de l'Etat et territorial, l'extension du cas de recours fondé sur la nature des fonctions ou les besoins des services » aux catégories B et C.

Les dispositions communes aux recrutements dans les trois versants de la fonction publique figurent dans le chapitre I du décret n°2019-1414.

Les principes généraux applicables à la procédure de recrutement sont présentés. Celle-ci doit être mise en œuvre dans les mêmes conditions pour tous les candidats et respecter le **principe de non-discrimination**. Elle doit être conduite de façon **transparente**. Enfin, l'appréciation des candidatures doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, ainsi que le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues.

Les modalités de la procédure de recrutement, applicables aux emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique sont également détaillées. Il est toutefois précisé que l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires adaptées aux particularités des emplois à pourvoir. L'autorité compétente doit procéder, dans tous les cas, à la publication des modalités de la procédure de recrutement.

Il est prévu, dans les trois versants de la fonction publique, que l'autorité compétente assure la **publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi** concerné sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques ou, à défaut d'obligation d'une telle publication, sur son site internet, voire par tout autre moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis est accompagné d'une fiche de poste qui doit indiquer la liste des pièces requises ainsi que la date limite pour déposer une candidature. Cette date limite ne peut, sauf urgence, être inférieure à un mois à compter de la publication de l'avis.

Les chapitres II, III et IV comportent des dispositions propres, respectivement aux versants de l'Etat, territorial et hospitalier. Ces dispositions spécifiques figurent désormais dans les décrets consacrés aux contractuels de chacun de ces versants : le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, le décret n°88-145 du 15 février 1988 et le décret n°91-155 du 6 février 1991.

Pour chaque versant, il est prévu un **socle commun et minimal** de la procédure de recrutement laissant la possibilité aux employeurs publics de compléter le dispositif.

Ce socle impose a minima aux employeurs d'accuser réception et de vérifier la recevabilité des candidatures, d'organiser au moins un entretien pour les candidats présélectionnés et d'informer ces derniers de leurs obligations déontologiques. Ils doivent également établir un document à l'issue du ou des entretiens précisant les appréciations portées sur chaque candidat et informer les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature. Ils disposent également de la possibilité d'écarter une candidature ne correspondant pas au profil recherché.

En complément du socle minimal, des dispositions particulières au sein de chaque versant mettent en place des procédures renforcées de sélection des candidats, en particulier d'entretiens, adaptées à la nature de certains emplois sensibles et aux responsabilités qu'ils impliquent, à la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

Le décret prévoit une modalité spécifique quant au recrutement d'agents contractuels fondé sur les cas de recours mentionnés, pour les versants de l'Etat, territorial et hospitalier, respectivement au 2° de l'article 4 de la loi n°84-16, au 2° de

l'article 3-2 de la loi n°84-53 et au premier alinéa de l'article 9 de la loi n°86-33, dans leur rédaction issue de la loi n°2019-828. En effet, dans ces cas, pour un recrutement ou le renouvellement d'un contrat, **l'examen des candidatures des**

personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

Références

- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*
- *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*
- *Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*



Un Etat membre peut exclure certaines catégories de contrats du champ de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

Monsieur J. a été employé par une collectivité sur des contrats à durée déterminée successifs dans le cadre d'un projet social subventionné par des fonds publics européens et régionaux et ayant pour objet, notamment, de lutter contre les discriminations. L'intéressé conteste la décision prise à son encontre de ne pas renouveler son dernier contrat, faisant valoir que cette succession de contrats n'est justifiée ni par la nature du travail qui lui était confié ni par d'autres raisons légitimes, et qu'en conséquence, en application de la législation belge, il devrait être regardé comme étant lié à la collectivité par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le requérant a formé un recours contentieux contre cette décision. En première instance, sa demande a été accueillie. La collectivité a alors interjeté appel devant la Cour du travail de Liège qui a saisi la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la compatibilité de la législation nationale avec la clause 2, point 2, sous b) de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) le 18 mars 1999, annexé à la directive 1999/70, qui contient des prescriptions minimales relatives aux contrats à durée déterminée.

Pour la CJUE, la définition des contrats en cause relève de la législation des Etats membres qui bénéficient d'une large marge d'appréciation pour exclure du champ de l'accord-cadre

certaines catégories de contrats pour autant que des conditions optimales de transparence et d'équité soient respectées. Elle en déduit que, « *si les partenaires sociaux et/ou un Etat membre, ce dernier après consultation desdits partenaires sociaux, ont décidé d'exercer cette marge d'appréciation et ont légitimement exclu du champ d'application de l'accord-cadre les catégories de contrats ainsi que de relations de travail, de formation professionnelle ou d'apprentissage visées à la clause 2, point 2, de l'accord-cadre, les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat ou d'une relation de travail relevant de ces catégories ne bénéficient plus de la protection offerte par l'accord-cadre. Au demeurant, la Cour a dit pour droit que la clause 2 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit que la relation établie entre les travailleurs socialement utiles et les administrations publiques pour lesquelles ils exercent leurs activités ne relève pas du champ d'application de l'accord-cadre, notamment lorsque les Etats membres et/ou les partenaires sociaux ont exercé la faculté qui leur est reconnue au point 2 de cette clause.* »

Elle juge ainsi qu'un législateur national, conformément à la faculté qui lui est reconnue, peut exclure du champ d'application de la législation nationale transposant la directive 1999/70 et l'accord-cadre, une certaine catégorie de contrats, et peut être ainsi dispensé d'adopter des mesures nationales de nature à garantir aux travailleurs relevant de cette catégorie de contrats le respect des objectifs poursuivis par l'accord-

cadre.

Références

- CJUE, Aff. C-483/19, 11 décembre 2019 (renvoi préjudiciel belge)
- Accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) le 18 mars 1999 (annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée



Un agent vacataire peut se prévaloir de la qualité d'agent non titulaire si l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration

Monsieur B a été employé à plusieurs reprises par la ville de Paris sur des contrats de droit public afin d'assurer le remplacement ponctuel d'agents titulaires sur des fonctions nécessitant une présence permanente jour et nuit. Ses contrats n'ont, par la suite, pas été renouvelés.

Monsieur B a introduit un recours contentieux contre la décision prise par son employeur de ne pas renouveler son contrat. Le tribunal administratif de Paris a fait partiellement droit à sa demande. La cour administrative d'appel de Paris ayant annulé le jugement, Monsieur B s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel les emplois permanents peuvent, par exception, être pourvus par des agents non titulaires sauf si ces agents sont engagés pour un acte déterminé : « La loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des

agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, fixe aux articles 3-1 à 3-3 les cas dans lesquels les emplois permanents des collectivités territoriales peuvent par exception être pourvus par des agents non titulaires. » Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, pris en application de ces dispositions législatives, est applicable aux agents des administrations parisiennes sauf pour les agents engagés pour un acte déterminé. Le Conseil d'Etat juge, en l'espèce, qu'un agent de droit public « doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration. »

Références

- CE, n° 412941, 2 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Publication d'un décret d'application de la loi de programmation et de réforme pour la justice sur la procédure administrative contentieuse

La loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a pour objectif de moderniser le fonctionnement de la justice en renforçant son accessibilité et sa qualité pour les justiciables, en améliorant le quotidien des professionnels du droit et de la justice et en renforçant l'efficacité de la procédure pénale et de l'exécution des peines. Dans cet objectif, pour la période 2018-2022, le budget du ministère de la justice a été augmenté de 24% et 6 500 emplois ont été créés.

La loi n°2019-222 s'articule autour de six axes : : simplification de la procédure civile, allègement de la charge des juridictions administratives et renforcement de l'efficacité de la justice administrative, simplification et renforcement de l'efficacité de la procédure pénale, efficacité et sens de la peine, diversification du mode de prise en charge des mineurs délinquants et renforcement de l'efficacité de l'organisation judiciaire, adaptation du fonctionnement des juridictions.

Le décret n° 2019-1502 du 30 décembre 2019 portant application du titre III de la loi n° 2019-222 précise les modalités d'application en matière de procédure administrative contentieuse.

Il précise les modalités de recrutement, le statut, les conditions d'emploi et les attributions des juristes assistants créés par la loi n°2019-222 au sein du Conseil d'Etat et des tribunaux administratifs. Ces agents « *apportent leur concours à l'analyse juridique des dossiers nécessitant une expertise particulière qui leur sont confiés* » par les membres du Conseil d'Etat ou les magistrats sous la direction desquels ils sont

placés. Ils sont recrutés en qualité d'agent contractuel de l'Etat relevant de la catégorie A.

Le décret détaille également les modalités de calcul de la rémunération des magistrats honoraires exerçant des fonctions juridictionnelles ou d'aide à la décision. Le montant de l'indemnité annuelle qu'ils perçoivent est plafonné à 27 000 euros. Par ailleurs, le décret prévoit une indemnisation de leurs frais de déplacement temporaire.

Le rôle du juge des référés, lorsqu'il est saisi en vue de prévenir une atteinte imminente ou de faire cesser une atteinte illicite à un secret des affaires, est précisé. Ainsi, il est prévu dans le décret que le juge « *peut prescrire toute mesure provisoire et conservatoire proportionnée, y compris sous astreinte* ».

Le décret fixe la juridiction compétente pour statuer sur une demande d'exécution d'un jugement frappé d'appel ou d'un pourvoi en cassation.

Enfin, il comprend différentes mesures d'ajustement de la procédure contentieuse administrative relatives aux règles de compétence pour connaître des recours dirigés contre les décisions de l'autorité de la concurrence de Nouvelle-Calédonie, aux règles de recevabilité applicables aux recours contre les mesures prises pour l'exécution d'un contrat et aux règles de prise de parole à l'audience devant le TA de Wallis-et-Futuna.

Références

- Décret n°2019-1502 du 30 décembre 2019 portant application du titre III de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et autres mesures relatives à la procédure contentieuse administrative
- Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice



Il est possible de recourir à un prestataire privé pour participer à la rédaction de l'exposé des motifs et à l'étude d'impact d'un projet de loi

Les députés requérants contestaient le recours par le ministère de la transition écologique et solidaire à un prestataire privé dans la rédaction de l'exposé des motifs et de l'étude d'impact du projet de loi d'orientation des mobilités au motif que ce procédé constituerait « une délégation du pouvoir d'initiative des lois contraire à l'article 39 de la Constitution et à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ».

Le Conseil constitutionnel juge notamment que : « le projet de loi d'orientation des mobilités a été délibéré en conseil des ministres le 26 novembre 2018 et déposé le même jour sur le bureau du Sénat. La circonstance qu'un prestataire privé a participé, sous la direction et le contrôle du Premier ministre, à la rédaction de son exposé des motifs et de son étude d'impact ne méconnaît pas l'article 39 de la Constitution ni aucune autre règle constitutionnelle ou organique. »

Références

- C. constitutionnel, n° 2019-794 DC, 20 décembre 2019



Les dispositions de la loi sur la liberté de presse, qui interdisent de photographier ou d'enregistrer les audiences, sont conformes à la Constitution

L'article 38 ter de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse fait interdiction à quiconque, sous peine d'amende, « d'employer, dès l'ouverture de l'audience des juridictions administratives ou judiciaires, tout appareil photographique ou d'enregistrement sonore ou audiovisuel et de céder ou publier l'enregistrement ou le document obtenu en violation de cette interdiction. ». Un requérant a saisi la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité de cette disposition aux droits et libertés que la Constitution garantit en tant que celles-ci méconnaîtraient la liberté d'expression et de communication.

Le Conseil constitutionnel, saisi de cette QPC par la Cour de cassation, juge qu'« en premier lieu, en instaurant cette interdiction, le législateur a, d'une part, entendu garantir la sérénité des débats vis-à-vis des risques de perturbations liés à l'utilisation de ces appareils. Ce faisant, il a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de bonne administration de la justice. D'autre part, il a également entendu prévenir les atteintes que la diffusion des images ou des enregistrements issus des audiences pourrait porter au droit au respect de la vie privée des parties au procès et des personnes participant

aux débats, à la sécurité des acteurs judiciaires et, en matière pénale, à la présomption d'innocence de la personne poursuivie. En deuxième lieu, d'une part, s'il est possible d'utiliser des dispositifs de captation et d'enregistrement qui ne perturbent pas en eux-mêmes le déroulement des débats, l'interdiction de les employer au cours des audiences permet de prévenir la diffusion des images ou des enregistrements, susceptible quant à elle de perturber ces débats. D'autre part, l'évolution des moyens de communication est susceptible de conférer à cette diffusion un retentissement important qui amplifie le risque qu'il soit porté atteinte aux intérêts précités. En dernier lieu, l'interdiction résultant des dispositions contestées, à laquelle il a pu être fait exception, ne prive pas le public qui assiste aux audiences, en particulier les journalistes, de la possibilité de rendre compte des débats par tout autre moyen, y compris pendant leur déroulement, sous réserve du pouvoir de police du président de la formation de jugement. »

Il en déduit que l'atteinte à l'exercice de la liberté d'expression et de communication qui résulte des dispositions contestées est nécessaire, adaptée et proportionnée aux objectifs poursuivis.

Références

- C. constitutionnel., n° 2019-817 QPC, 6 décembre 2019



Pour la première fois, le Conseil d'Etat juge qu'une personne peut obtenir réparation des préjudices qu'elle a subis du fait de l'application d'une loi déclarée contraire à la Constitution

Le premier alinéa de l'article 7 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés soumet toute entreprise à l'obligation de garantir à ses salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Les modalités de mise en œuvre de cette mesure devaient être précisées par un décret en Conseil d'Etat. Or, cette dernière disposition a été déclarée contraire à la Constitution par une décision du Conseil constitutionnel (Cons. const., QPC, 1er août 2013, n° 2013-336) en ce que le législateur avait méconnu l'étendue de sa compétence.

Le Conseil d'Etat a été saisi de demandes indemnitaires dans le cadre de trois recours contentieux formés d'une part par des sociétés (Req. n° 425981 et 425983) et, d'autre part, par un particulier (Req. n° 428162) sur le fondement du premier alinéa de l'article 7 de l'ordonnance précitée. Les requérants faisaient valoir, dans les deux premières requêtes que c'est à tort qu'ils avaient dû verser une participation à leurs salariés, et dans la troisième requête, qu'il n'en avait pas perçu.

Le Conseil d'Etat commence par rappeler le principe ancien selon lequel la responsabilité de l'Etat du fait des lois est susceptible d'être engagée « *sur le fondement de l'égalité des citoyens devant les charges publiques, pour assurer la réparation de préjudices nés de l'adoption d'une loi à la condition que cette loi n'ait pas exclu toute indemnisation et que le préjudice dont il est demandé réparation, revêtant un caractère grave et spécial, ne puisse, dès lors, être regardé*

comme une charge incombant normalement aux intéressés. » Il juge cependant qu'« *elle peut également être engagée, d'autre part, en raison des exigences inhérentes à la hiérarchie des normes, pour réparer l'ensemble des préjudices qui résultent de l'application d'une loi méconnaissant la Constitution ou les engagements internationaux de la France. Toutefois, il résulte des dispositions des articles 61, 61-1 et 62 de la Constitution que la responsabilité de l'Etat n'est susceptible d'être engagée du fait d'une disposition législative contraire à la Constitution que si le Conseil constitutionnel a déclaré cette disposition inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1, lors de l'examen d'une question prioritaire de constitutionnalité, ou bien encore, sur le fondement de l'article 61, à l'occasion de l'examen de dispositions législatives qui la modifient, la complètent ou affectent son domaine. En outre, l'engagement de cette responsabilité est subordonné à la condition que la décision du Conseil constitutionnel, qui détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause, ne s'y oppose pas, soit qu'elle l'exclue expressément, soit qu'elle laisse subsister tout ou partie des effets pécuniaires produits par la loi qu'une action indemnitaire équivaldrait à remettre en cause.* »

En l'espèce, aucun lien de causalité entre l'inconstitutionnalité de la loi et les préjudices des requérants n'a été établi. En l'absence d'engagement de la responsabilité de l'Etat du fait de la loi, les recours ont été rejetés.

Références

- CE, Ass., n° 428162, 24 décembre 2019, publié au recueil Lebon
- CE, Ass., n° 425983, 24 décembre 2019, publié au recueil Lebon
- CE, n° 425981, 24 décembre 2019, inédit au recueil Lebon



Premières assises nationales de la médiation administrative

Le Conseil d'Etat a organisé, le mercredi 18 décembre 2019, les premières assises nationales de la médiation administrative. Une trentaine d'intervenants ont débattu, autour de sept tables rondes, de la médiation conventionnelle et de la médiation institutionnelle. L'une de ces tables rondes portait plus spécifiquement sur la médiation dans la fonction publique. Les vidéos de cet événement ont été publiées sur le site du Conseil d'Etat.

L'organisation de ces assises témoigne de l'intérêt porté aujourd'hui à la médiation dans le règlement des litiges administratifs. Cette question est d'autant plus d'actualité que la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a prévu, dans son article 81, la possibilité pour les communes, départements, régions et EPCI à fiscalité propre d'instituer un médiateur territorial.

- *Les premières assises nationales de la médiation administrative :*
- *Les vidéos de l'événement*
- *Loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique*

La QPC fête son dixième anniversaire

La question prioritaire de constitutionnalité (QPC) permet à tout justiciable de contester la constitutionnalité d'une disposition législative à l'occasion d'un procès devant une juridiction administrative ou judiciaire lorsque celui-ci estime qu'un texte porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit. Elle a été instaurée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, et instituée par la loi organique n° 2009-1523 du 10 décembre 2009 relative à l'application de l'article 61-1 de la Constitution. Le Conseil constitutionnel rend environ soixante-quinze décisions QPC par an.

A l'occasion du dixième anniversaire de la QPC en 2020, le Conseil constitutionnel lance l'événement « QPC 2020 », à travers lequel il soutient la réalisation d'une série de travaux de recherche sur la QPC. L'objectif est de dresser un bilan d'étape de cette modalité de contrôle de constitutionnalité a posteriori et d'éclairer certains aspects encore insuffisamment documentés. Deux orientations ont été retenues : mieux connaître les aspects sociologiques de la QPC, et procéder à des bilans jurisprudentiels thématiques dans les principaux domaines juridiques concernés par les décisions QPC.

- *Appel à projets du Conseil constitutionnel dans le cadre de l'événement « QPC 2020 »*
- *Projets retenus « QPC 2020 » par le Conseil constitutionnel*
- *Guide pratique de la QPC*

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Publication de la loi Engagement et Proximité

La loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, dite loi Engagement et Proximité, a été publiée. Ce texte a pour objectif de répondre aux préoccupations exprimées par les maires à l'occasion du grand débat national en valorisant et replaçant le rôle des maires au cœur du fonctionnement de l'intercommunalité, en renforçant les outils à sa disposition et ses pouvoirs de police et en accompagnant davantage les élus dans l'exercice de leur mandat.

Le titre I de la loi, intitulé « Libertés locales : conforter chaque maire dans son intercommunalité » a pour objectif de renforcer le rôle des maires dans le fonctionnement des intercommunalités.

La loi prévoit que, après chaque renouvellement général des conseils municipaux, chaque EPCI conduise un débat portant sur l'élaboration d'un **pacte de gouvernance** entre les communes et l'EPCI. Ce pacte de gouvernance a pour objectif de régler leurs relations, notamment pour prévoir la création de commissions spécialisées associant les maires ou de conférences territoriales des maires (article 1).

La loi assouplit les règles relatives aux transferts de compétences entre communes et EPCI. Ainsi, elle crée une procédure pour que les compétences facultatives exercées par un EPCI puissent être restituées à ses communes membres (article 12). Par ailleurs, dans les communautés de communes, une minorité de blocage pourra reporter le transfert des compétences « eau » et « assainissement » au 1^{er} janvier 2026 au plus tard (article 14). La loi permet également aux communes touristiques érigées en « stations classées de tourisme » et qui sont membres d'une communauté de commune ou d'une communauté d'agglomération de conserver ou reprendre la compétence « promotion du tourisme, dont la création des offices du tourisme » (article 16).

Plusieurs dispositions de la loi concernent le périmètre des EPCI. A la demande de la moitié des membres d'une commission départementale de coopération intercommunale (CDCI), celle-ci peut désormais saisir le préfet d'une demande de révision du schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI) (article 24).

Le titre II de la loi concerne le **fonctionnement du conseil municipal**. Par exemple, dans les communes de moins de 3 500 habitants, un conseil consultatif peut être constitué dans chaque bourg, hameau ou groupement de hameaux pour renforcer la participation directe des habitants à la vie locale (article 40).

Le titre III de la loi vise à **renforcer les pouvoirs de police du maire**. Il prévoit notamment que, au moins une fois par an, à la demande du maire, le préfet présente devant le conseil municipal l'action de l'Etat en matière de sécurité et de

prévention de la délinquance dans la commune concernée (article 41). Il est créé un pouvoir d'initiative partagée pour le président de l'EPCI et les maires pour le recrutement d'agents de police municipale au niveau intercommunal (article 61).

Le titre IV est intitulé « **simplifier le quotidien du maire** ». Une procédure de **demande de prise de position formelle (ou rescrit) est créée pour le représentant de l'Etat**, sur demande d'une collectivité territoriale et relative à la mise en œuvre d'une disposition législative ou réglementaire qui régit l'exercice des compétences des collectivités ou les prérogatives de leurs exécutifs. Le préfet dispose d'un délai de trois mois pour prendre position. Si la collectivité adopte un acte conforme à la réponse formulée par le préfet, et en l'absence d'évolution de la situation de fait, cet acte ne peut plus être déferé devant le tribunal administratif (article 74).

Les collectivités territoriales ou leurs groupements pourront désormais **instaurer par délibération un médiateur territorial**, dont la saisine interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription (article 81).

Le titre V vise à **reconnaître et renforcer le droit des élus**.

Le congé électif, par lequel l'employeur laisse à son salarié, candidat à une élection municipale, le temps nécessaire pour participer à une campagne électorale dans la limite de dix jours ouvrables, est étendu aux communes de moins de 1 000 habitants (article 85).

Le principe de non-discrimination en matière d'embauche, de formation, de licenciement, de rémunération, d'intéressement, de reclassement, de promotion et de mutation professionnelle est étendu aux élus locaux (article 86).

Le régime applicable aux adjoints au maire dans les communes de moins de 10 000 habitants est aligné sur celui des communes de plus grande taille, en ce qu'ils peuvent désormais suspendre leur contrat de travail ou, lorsqu'ils sont fonctionnaires, être placés en position de détachement (article 88).

Les articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1-1 sont créés dans le code général des collectivités territoriales pour que, respectivement, les conseillers municipaux, départementaux et régionaux disposent d'un accès plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi, sous réserve de la compatibilité de leur poste de travail (article 89).

Le titre VI de la loi porte sur le **vote**. Le vote par procuration est notamment simplifié, avec la possibilité de confier une procuration à un mandataire qui est inscrit sur la liste électorale d'une autre commune (article 112).

Le titre VII concerne les **dispositions relatives à l'Outre-Mer**. Le Gouvernement est ainsi habilité à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires à l'adaptation et

l'extension des dispositions de la loi en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française (article 113).

Enfin, le titre VIII contient des dispositions diverses conduisant à modifier plusieurs codes, notamment celui de l'environnement et celui de la santé publique.

La publication de cette loi intervient alors que les députés Bruno Questel et Raphaël Schellenberger ont déposé un **rapport d'information à l'Assemblée nationale sur l'évaluation de l'impact de la loi n°2015-991 du 7 août 2015**

relative à la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). Les rapporteurs dressent un **bilan négatif de la loi NOTRe** qui n'aurait pas atteint ses objectifs selon eux. Ils formulent plusieurs propositions afin de « rétablir la confiance et renforcer la liberté des collectivités territoriales », notamment procéder à une évaluation parlementaire objective de l'impact humain et financier, de la réforme de la carte régionale, ou encore supprimer la distinction entre communauté d'agglomération et communauté de communes.

Références

- *Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique*
- *Rapport d'information sur l'évaluation de l'impact de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 relative à la nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe)*



La nouvelle organisation du réseau des chambres de commerce et d'industrie issue de la loi PACTE est précisée

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) contient plusieurs dispositions relatives au réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI). Ainsi, le décret n°2019-1227 du 26 novembre 2019 prend en compte les dispositions de la loi PACTE relatives au recrutement et à la rémunération des directeurs généraux des CCI (VIGIE 117 – novembre 2019). La loi PACTE contient également, dans ses articles 40 à 53, des dispositions réformant l'organisation et le fonctionnement du réseau des CCI. **Le décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019 adapte les dispositions réglementaires à cette nouvelle organisation.**

Avec la loi PACTE, l'établissement public placé à la tête du réseau CCI, **CCI France, acquiert de nouvelles fonctions d'encadrement et de pilotage sur l'ensemble des établissements du réseau.** Le décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019 précise que CCI France coordonne l'action des établissements de réseau : ainsi, « *la stratégie nationale adoptée par l'assemblée générale de CCI France est le cadre de référence de la stratégie des CCI de région* ». CCI France est chargée d'élaborer une offre nationale de services et de garantir un socle commun de services partagé par tous les établissements du réseau. Des adaptations locales peuvent toutefois intervenir « *sans réduire ni modifier substantiellement le contenu de l'offre nationale de services* ». Avant d'être votées par les CCI de région, ces adaptations doivent être soumises à l'avis de CCI France. Par ailleurs, le décret indique que CCI France peut mener ou mandater des audits sur le fonctionnement ou la situation financière des chambres du

réseau.

Le décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019 prend en compte la possibilité nouvelle pour les prestations supplémentaires des CCI qui excèdent l'exécution normale de leurs services de faire l'objet d'une **rémunération pour services rendus**. Par opposition, les prestations qui constituent « *des missions de service public administratif* », sont financées par la taxe pour frais de chambres et doivent donc être fournies gratuitement.

La loi PACTE prévoit que l'Etat et CCI France signent un **contrat d'objectifs et de performance**, notamment afin de définir les missions prioritaires du réseau qui sont financées par la taxe pour frais de chambres. Des **conventions d'objectifs et de moyens** doivent être conclues entre l'Etat, CCI France et les CCI. Le décret précise que ces conventions doivent contenir une description des actions financées par la taxe pour frais de chambres au niveau régional, ainsi que la déclinaison des **indicateurs d'activité et de performance** contenus dans le contrat d'objectifs et de performance, afin d'évaluer la réalisation des projets et des objectifs opérationnels de la CCI. Le montant de taxe pour frais de chambres, attribué à chaque CCI par la CCI de région à laquelle elle est rattachée, peut être modulé en cas de non-respect des objectifs fixés dans la convention.

Le décret prend en compte les mesures de la loi PACTE relatives à la **gestion et le recrutement du personnel**, notamment le fait que les CCI recrutent désormais des personnels de droit privé.

Références

- *Décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie*
- *Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises*



Suppression de plusieurs commissions administratives à caractère consultatif

Un objectif de réduction du nombre de commissions rattachées aux administrations centrales a été énoncé dans la circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail. Par la suite, lors du quatrième comité interministériel de la transformation publique (CITP) ([VIGIE n°117 – novembre 2019](#)), la suppression de quatre-vingt-deux commissions consultatives, pour certaines en raison d'un regroupement, a été annoncée. Une liste des commissions concernées a été publiée à cette occasion.

Plusieurs décrets ont été publiés au cours du mois de décembre 2019 afin de procéder à la suppression de certaines de ces commissions.

Le **décret n°2019-1362 du 16 décembre 2019** a supprimé plusieurs commissions consultatives relevant du ministère de

la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Le **décret n°2019-1379 du 18 décembre 2019** concernait dix-huit commissions supprimées, parmi lesquelles la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat, la commission pour la transparence et la qualité des opérations immobilières de l'Etat ainsi que le conseil supérieur des habitations à loyer modéré. De même, l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale et le conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ont été regroupés.

Enfin, le **décret n°2019-1540 du 30 décembre 2019** a procédé à la suppression de la commission d'admission des sportifs de haut niveau et du Conseil supérieur de la pharmacie.

Références

- *Décret n° 2019-1362 du 16 décembre 2019 portant suppression de commissions administratives relevant du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales*
- *Décret n° 2019-1379 du 18 décembre 2019 portant suppression de commissions administratives à caractère consultatif*
- *Décret n° 2019-1540 du 30 décembre 2019 portant suppression de commissions administratives à caractère consultatif*
- *Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail*



Plusieurs décrets procèdent à la déconcentration de décisions administratives individuelles

L'article 1^{er} du décret n°97-32 du 15 janvier 1997 modifié pose le principe de la déconcentration des décisions administratives individuelles entrant dans le champ des compétences des administrations civiles de l'Etat : ces décisions, à l'exception de celles concernant les agents publics, sont prises par le préfet. L'article 2 du même décret prévoit toutefois que certaines de ces décisions, demeurent prises au niveau ministériel.

La **circulaire n°6087/SG du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail** prévoit de renforcer la déconcentration des décisions administratives individuelles afin que la prise de ces décisions ne demeure « *en administration centrale que de manière très résiduelle* » ([Vigie n°113 – juin 2019](#)).

Le décret n°2019-1336 du 11 décembre 2019 procède à la déconcentration de plusieurs décisions administratives individuelles prises par le **ministre de la défense** : le commandant de lycée a désormais le pouvoir de prendre les

décisions d'admissions classiques et dérogatoires dans ces établissements, ainsi que les décisions de remise des frais de trousseau et de pension.

Le décret n°2019-1393 du 18 décembre 2019 transfère des décisions administratives individuelles du **ministre chargé de l'agriculture** à des autorités déconcentrées. Par exemple, le préfet de région est désormais compétent pour prendre plusieurs décisions relatives aux organismes à vocation sanitaire mentionnés à l'article L. 201-9 du code rural et de la pêche maritime.

Le décret n° 2019-1406 du 18 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles relevant du **ministre de l'intérieur** transfère aux préfets les décisions d'autorisation de production d'engins explosifs à usage civil ainsi que les décisions d'homologation des circuits de grande vitesse.

Le décret n° 2019-1394 du 18 décembre 2019 déconcentre

des décisions administratives individuelles **du ministre chargé des sports** au profit des préfets de département ou de région ou du directeur de l'Agence nationale du sport. Par exemple, le préfet de département est désormais compétent pour procéder par arrêté à l'agrément des centres de formation relevant d'une association sportive ou d'une société sportive, prévus à l'article L. 211-4 du code du sport.

Le décret n° 2019-1383 du 18 décembre 2019 procède à plusieurs déconcentrations de décisions administratives individuelles prises par le **ministre chargé des affaires sociales et de la santé** au profit des préfets de départements, préfets de régions, services territoriaux ou autres autorités administratives. Par exemple, les dérogations à l'interdiction de vente et de distribution de boissons alcoolisées dans les établissements d'activité physique et sportive sont désormais accordées par le préfet de département, et plus par arrêté du ministre.

Enfin, le décret n° 2019-1455 du 24 décembre 2019 procède à la déconcentration de décisions administratives individuelles prises par les **ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche**. Par exemple, pour le périmètre de l'éducation nationale, les recteurs d'académies sont désormais compétents pour représenter l'Etat en défense devant les cours administratives d'appel pour les litiges relevant de leur compétence en première instance, ainsi que devant les juridictions administratives pour les décisions prises par le ministre chargé de l'éducation nationale sur proposition conforme des recteurs d'académie. Pour le périmètre de l'enseignement supérieur, les présidents des universités et les présidents et directeurs des autres établissements publics d'enseignement supérieur sont compétents pour représenter l'Etat en défense devant les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel pour les litiges relatives aux décisions prises par ces établissements au nom de l'Etat.

Références

- *Décret n°2019-1336 du 11 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles dans le domaine de la défense*
- *Décret n°2019-1393 du 18 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles dans le domaine de l'agriculture*
- *Décret n° 2019-1406 du 18 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles relevant du ministre de l'intérieur*
- *Décret n° 2019-1394 du 18 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles dans le domaine des sports*
- *Décret n° 2019-1383 du 18 décembre 2019 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles dans le domaine des affaires sociales et de la santé*
- *Décret n° 2019-1455 du 24 décembre 2019 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles dans les domaines de l'éducation nationale, de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche*



Guide de la déconcentration des actes de gestion

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie un guide de la déconcentration des actes de gestion. Cet **outil pédagogique à destination des gestionnaires des ressources humaines** concerne les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'Etat exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'Etat. Le guide a pour objectif de présenter les enjeux et actions découlant du décret n°2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration, d'harmoniser les pratiques ministérielles de gestion des agents publics et de simplifier la gestion individuelle quotidienne de ceux-ci.

Les **premières fiches thématiques constituant ce guide sont disponibles en ligne** sur le [portail de la fonction publique](#) et ont vocation à être actualisées au regard des changements progressifs induits par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- *Guide de la déconcentration des actes de gestion*

Les journées numériques à Bercy

Du 27 au 31 janvier 2020, l'IGPDE organise les **journées numériques** à l'attention des agents des ministères économiques et financiers. Trente-cinq **formations**, dix **conférences** ainsi que des **animations** sont proposées. Une inscription est nécessaire pour participer aux formations et conférences.

Les formations portent sur cinq grands thèmes : bureautique, communication digitale et collaboration, créativité, data, innovation. Un catalogue dédié permet à chaque agent de sélectionner les formations souhaitées.

Les conférences, d'une durée de 30 minutes à 2 heures, **portent sur des sujets** aussi **variés** que la transformation de la ville avec le numérique, l'écologie numérique ou l'identité numérique. La liste des conférences est accessible sur le portail Alizé.

Un programme d'animations sera proposé tout au long de la semaine.

- *Programme et inscriptions*
- *Catalogue des formations proposées dans le cadre des Journées numériques*

Actualités du référentiel Marianne : généralisation, nouveaux engagements, résultats 2019 et actions exemplaires

Depuis 2008, le référentiel Marianne constitue un **standard de la qualité d'accueil des services publics**, déjà adopté par plus de 4.500 organismes. Lors du troisième Comité interministériel de la transformation publique (CITP), en juin 2019, il a été décidé de généraliser les engagements du référentiel Marianne à tous les services publics en relation avec l'utilisateur à partir de 2020.

Le référentiel Marianne était jusqu'à présent composé de **douze engagements**, dont dix à destination des usagers (regroupés dans les rubriques « information et orientation », « accueil », « réponse », « écoute ») et deux à destination des agents (« le service public s'engage auprès de ses agents »). De nouveaux engagements ont été élaborés afin de mieux répondre aux nouvelles attentes des usagers, en faveur notamment d'une plus grande personnalisation de l'accompagnement proposé, d'une meilleure prise en compte de l'avis de l'utilisateur et d'une plus grande bienveillance de la part de l'administration. Ainsi, **neuf nouveaux engagements** ont été mis en place :

- « Un service public efficace » :
 - 1. Vous recevez une réponse à vos demandes dans les délais annoncés
 - 2. Vous êtes informés sur l'avancement de votre dossier
 - 3. Vous avez accès à nos résultats de qualité de service
- « Un service public proche » :
 - 4. Vous bénéficiez d'un accompagnement adapté à votre situation personnelle
 - 5. Dans le respect mutuel, vous êtes accueillis avec courtoisie et bienveillance et vous avez le droit à l'erreur
 - 6. Nous sommes joignables directement par téléphone ou sur place et nous facilitons vos démarches en ligne
- « Un service public simple » :
 - 7. Nous nous orientons vers la personne compétente pour traiter votre demande
 - 8. Vos avis sont pris en compte pour améliorer et simplifier nos démarches
 - 9. Afin de vous offrir un service de qualité, nous développons en permanence nos compétences

Les résultats du baromètre Marianne 2019 ont été publiés en décembre. Pour la première fois, **les notes globales ont dépassé le seuil d'exigence de 7/10.** 63% des administrations ont dépassé ce seuil, contre 51% en 2018.

Enfin, le **prix Marianne KANTAR**, décerné pour la deuxième année consécutive, a permis de distinguer quatre actions particulièrement exemplaires d'amélioration de la qualité de service mises en œuvre par des services publics en relation avec des usagers.

- *Présentation des résultats du Baromètre Marianne et remise des prix Marianne Kantar Public*
- *Nouveaux engagements de service Marianne*

Remise du rapport « Pour un pacte de refondation des urgences »

Thomas Mesnier, député de Charente, et Pierre Carli, président du Conseil national de l'urgence hospitalière, ont remis le rapport complet « Pour un pacte de refondation des urgences ». Ce rapport présente les réflexions menées sur la refondation des urgences, dans la continuité des mesures annoncées en septembre 2019 par la ministre des solidarités et de la santé, Agnès Buzyn.

Le premier tome du rapport détaille les pistes de réflexion retenues dans cet objectif. Il rappelle les **objectifs de la stratégie « Ma Santé 2022 »** dans laquelle le rapport s'inscrit et présente les difficultés que rencontrent actuellement les services des urgences.

Au total, les rapporteurs formulent 28 recommandations autour de trois axes.

Le premier axe est « **l'amont** » **des urgences**, notamment dans l'objectif de renforcer les dispositifs de soins en ville, ou encore de trouver des solutions alternatives aux urgences pour certains patients. Les rapporteurs proposent par exemple de favoriser les admissions directes dans les services hospitaliers pour les personnes âgées afin de désengorger les urgences.

Le deuxième axe est constitué de mesures pour **agir sur l'organisation, le financement et la gestion des ressources humaines** des services d'urgence. Il est par exemple proposer d'établir des projections démographiques fines concernant les médecins urgentistes pour adapter le nombre d'étudiants formés.

Le troisième axe concerne enfin des mesures « **en aval** » **des urgences**. Les rapporteurs recommandent par exemple de mettre en place un dispositif de gestion des lits dans chaque groupement hospitalier de territoire.

Le second tome se concentre sur cinq mesures spécifiques : l'organisation du service d'accès aux soins (SAS), la gradation des structures d'urgence, la réforme des transports médicalisés, la formation des médecins et les permanences d'accès aux soins de santé (PASS). Chaque dispositif est présenté, ses problématiques actuelles sont exposées, et des recommandations sont formulées.

Les arbitrages sur les propositions de ce rapport devraient être rendus au début de l'année 2020.

■ *Rapport Pour un pacte de refondation des urgences*



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



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

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER

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

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

N° ISSN : 2650-0345

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

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

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