



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

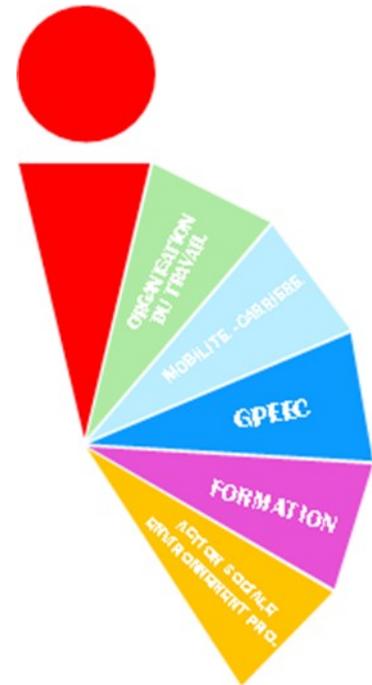


Plate-forme RH

**Secrétariat Général pour les
Affaires
Régionales et Européennes
Grand Est**

VEILLE RH-N°4 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – avril 2019

I) VEILLE JURIDIQUE.....	3
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	3
• Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.....	3
• Circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publication des postes vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.....	4
• Décret n° 2019-301 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général.....	4
2) JURISPRUDENCE.....	5
• Personne publique reprenant les salariés de droit privé d'une entité exerçant une activité ayant fait précédemment l'objet d'une DSP – Modalités de reprise des salariés.....	5
• Droit pour un ancien militaire nommé dans la fonction publique civile de bénéficier d'une reprise d'ancienneté.....	6
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	6
1) LES BRÈVES.....	6
• Une autorité administrative indépendante organise son premier jobdating.....	6
• Le nombre de jours de formation dans les ministères est en hausse.....	7
• Six nouvelles publications statistiques de la DGAFP.....	7
2) LES ARTICLES.....	7
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	7
• L'exécutif engage la procédure accélérée sur le projet de loi "Fonction publique.....	7
▶ AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	8
• L'attractivité des concours et des dossiers de la fonction publique – Olivier DUSSOPT a ouvert la concertation.....	8
▶ EGALITE PROFESSIONNELLE.....	9
• L'égalité professionnelle est-elle négociable ?.....	9
▶ TEMPS DE TRAVAIL.....	11
• 310 000 agents au moins travaillent moins de 1607 heures par an.....	11
Les facteurs pouvant contribuer à un écart par rapport à la durée de référence des 1 607 heures... 12	
▶ FORMATION.....	13
• Les ministères forment davantage leurs agents.....	13
Formation statutaire et formation professionnelle.....	13
Les agents de catégorie C désavantagés.....	13
Des dépenses de formation en hausse.....	14
Les premiers pas du CPF.....	14
▶ TRANSFORMATION DE LA FONCTION RH.....	14
• Transformation de la fonction RH – Panorama et perspectives (mars 2019).....	14
▶ QVT.....	17
• La qualité de vie au travail – Ce guide s'adresse aux acteurs publics en capacité de lancer et de piloter une démarche QVT dans la fonction publique.....	17
3) REGARDS VERS LA FPT.....	17
• Les effectifs à nouveau en baisse dans la FPT.....	17
Baisse des contrats aidés.....	18

Entrants et sortants.....	18
Transfert de compétences.....	18
Composition socio-démographique.....	18
4) REGARDS VERS LA FPH.....	19
• 8 ^{ème} édition des Rencontres RH de la Santé 2019 – Prix de l’innovation RH.....	19
5) REGARDS VERS LE PRIVE.....	20
• 20% des établissements ont versé une prime exceptionnelle à leurs salariés.....	20
6) REGARDS VERS L’EUROPE ET AU-DELA.....	21
• Vers une fonction publique plus attractive en Allemagne.....	21
• Supplément de rémunération pour les fonctionnaires espagnols parlant plusieurs langues.....	21
• « God start ! », le parcours d’intégration des nouveaux employés publics norvégiens.....	21
• Le Burkina Faso veut développer l’e-administration.....	21
• Printemps de l’innovation le 26 mars : La PFRH participe à la bibliothèque des initiatives RH et conduit 3 projets :.....	23
BIBLIOGRAPHIE :.....	23
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique.....	23
• Deux guides RH publiés par la DGAFP.....	24

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- [Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale](#)

Source *La Gazette des Communes*

Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Un décret du 10 avril fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d’octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Ainsi, pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l’autorité territoriale une déclaration d’accident de service, d’accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits. L’autorité territoriale qui instruit cette demande peut :

- Faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie au IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée ;
- Diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

Il détermine aussi les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/4/10/TERB1832070D/jo/texte>

[JORF n°0087 du 12 avril 2019 - NOR: TERB1832070D](#)

- [Circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publication des postes vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

Obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

Ce décret précise, dans le respect des spécificités de chaque versant de la fonction publique, les éléments suivants : la publication sans délai des vacances d'emploi sur l'espace numérique (article 1er) ; l'exclusion de certaines vacances d'emplois (article 2) ; la liste des données obligatoires accompagnant les publications de vacances d'emplois (article 3) ; la durée minimale de publicité et de candidature sur l'espace numérique commun, fixée à un mois (article 4).

L'ensemble de ces dispositions s'est concrétisé au début de l'année 2019 par le lancement d'une solution applicative nouvelle nommée "Place de l'emploi public", qui pour les administrations de l'Etat se substitue à l'actuelle bourse de l'emploi public (BIEP).

L'objet de la présente circulaire est de préciser les termes et les modalités de mise en œuvre du décret du 28 décembre 2018.

[CIRCULAIRE - NOR : CPAF1904452C - 2019-04-03](#)

- [Décret n° 2019-301 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général](#)

Procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Ce décret refond la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui soumet le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur à une instruction diligentée par l'Assurance maladie risques

professionnels. Le décret renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction et aménage une phase de consultation et d'enrichissement du dossier. S'agissant des accidents du travail, le texte instaure un délai de dix jours francs à compter de la déclaration d'accident pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur - et, par suite, d'investigations complémentaires conduites par la caisse - demeure fixé à trois mois.

S'agissant des maladies professionnelles, le texte distingue deux procédures assorties d'un délai de quatre mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Publics concernés : assurés du régime général de sécurité sociale, employeurs, caisses primaires d'assurance maladie.

[JORF n°0097 du 25 avril 2019 - NOR: SSAS1828778D](#)

2) JURISPRUDENCE

- **Personne publique reprenant les salariés de droit privé d'une entité exerçant une activité ayant fait précédemment l'objet d'une DSP – Modalités de reprise des salariés**

Le syndicat CFTC des agents territoriaux de la Guadeloupe a demandé au Tribunal administratif de la Guadeloupe d'annuler une décision de nomination d'un ingénieur principal territorial au motif que la publicité de la vacance de poste était irrégulière en ce qu'elle prévoyait que le poste ne pourrait être pourvu que par voie de mutation. Le Tribunal administratif a fait droit à cette demande et a annulé la décision de nomination par un jugement confirmé par la Cour administrative d'appel de Bordeaux. La communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre, à l'origine de la décision litigieuse, s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

Le Conseil d'État rappelle, tout d'abord, que les emplois publics, créés ou vacants, peuvent être pourvus par la voie du concours interne (suivant une liste d'aptitude), par mutation, détachement, intégration directe ou, le cas échéant, par voie de promotion interne et d'avancement de grade, conformément à l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque l'autorité territoriale entend pourvoir un poste créé ou vacant, elle ne peut, sauf disposition statutaire contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant par là même les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 et faisant de la sorte obstacle au respect du principe d'égal accès aux emplois publics ».

En l'espèce, le Conseil d'État relève que l'avis de vacance de poste a méconnu le principe d'égal accès aux emplois publics en restreignant les candidatures susceptibles de le pourvoir à celles présentées au titre du seul mouvement de mutation.

Aux termes de l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur : " Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. / Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. / En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat ".

D'une part, il ne résulte pas de ces dispositions, ni d'aucun texte législatif ou réglementaire, qu'une

personne publique reprenant les salariés de droit privé d'une entité exerçant une activité ayant fait précédemment l'objet d'une délégation de service public ait une obligation légale d'examen de la durée des contrats pour chacun d'entre eux, chez l'employeur de droit privé, afin d'en tirer des conclusions sur la nature du contrat de droit public à leur proposer. La circonstance qu'un jugement du 28 mars 2013 du conseil de prud'hommes de Rouen, passé en force de chose jugée, ait requalifié en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée passés entre Mme A...et la société Avenance le 20 octobre 2008 et le 27 novembre 2009 est dès lors sans effet sur la situation juridique des contrats de droit public passés ultérieurement entre la requérante et la commune de Rouen. Par suite, en l'absence de faute commise par la commune, les conclusions indemnitaires de Mme A...ne peuvent qu'être rejetées. D'autre part, la décision de ne pas renouveler le contrat de Mme A...à son terme échu, le 31 janvier 2011, ne constitue pas une mesure de licenciement. La requérante ne peut, par suite, utilement soutenir que la procédure disciplinaire aurait été méconnue. Le moyen tiré de l'existence d'une faute née de l'absence de procédure de licenciement doit être écarté.

[CAA de DOUAI N° 16DA01198 - 2019-03-07](#)

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

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

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

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

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) [LES BRÈVES](#)

- [Une autorité administrative indépendante organise son premier jobdating](#)

Source DGAFP – VisonRH

Face à l'accroissement de ses missions, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) va augmenter sensiblement le nombre d'embauches réalisées en dehors de la voie du concours. Elle innove en organisant son premier « jobdating ». Objectif de l'événement : permettre aux candidats de venir échanger pendant 20 minutes avec des collaborateurs sur leurs métiers, avant de discuter avec des recruteurs.

En savoir plus sur acpr.banque-france.fr

- **[Le nombre de jours de formation dans les ministères est en hausse](#)**

Source Acteurs publics

En 2017, le nombre de jours de formation dispensés aux agents civils des ministères a augmenté de 4 %, pour atteindre plus de 5,3 millions de jours. Le nombre d'agents partis en formation augmente lui aussi. La hausse concerne particulièrement les formations dites statutaires. Passage en revue des évolutions observées selon les ministères et les catégories hiérarchiques.

- **[Six nouvelles publications statistiques de la DGAFP](#)**

- [Guide la qualité de vie au travail](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>

- [Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

- [Les salaires dans la fonction publique en 2017](#) : le salaire net moyen dans la fonction publique en 2017 augmente de 0,9 % en euros constants par rapport à 2016.

- [La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères](#) : en 2017, le nombre moyen de jours de formation par agent en fonction dans les ministères (hors ministère de l'enseignement et hors formation interministérielle) augmente de 0,3 jour pour la formation statutaire (5,3 jours) et reste stable pour la formation professionnelle (3,2 jours) par rapport à 2016.

- [Indice de traitement brut - grille indiciaire \(ITB-GI\)](#) : au quatrième trimestre 2018, l'indice de traitement brut - grille indiciaire est stable.

- [La mobilité géographique des fonctionnaires civils](#) : 2,9 % des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement en 2016. Cela représente 108 000 agents qui ont changé de lieu de travail et de zone d'emploi. Cette mobilité concerne plus les fonctionnaires de l'Etat, jeunes, cadres A. L'Île-de-France est la région la plus mobile.

[2\) LES ARTICLES](#)

► **REFORME DE L'ÉTAT**

- [L'exécutif engage la procédure accélérée sur le projet de loi "Fonction publique](#)

Acteurs Publics, 28 mars 2019,

Le gouvernement a décidé d'abréger la discussion parlementaire sur le projet de loi de réforme du cadre statutaire des agents publics, qui ne fera donc l'objet que d'une seule lecture par chambre. Ses objectifs : une adoption du texte avant l'été et une mise en œuvre

de la plupart des mesures au 1^{er} janvier 2020.

Emmanuel Macron l'avait promis dans son programme de campagne : *“Nous ferons de la procédure d'urgence la procédure par défaut d'examen des textes législatifs afin d'accélérer le travail parlementaire.”* Un principe, monnaie courante pour les textes présentés depuis le début de la XV^e législature, auquel ne dérogera pas le projet de loi de réforme de la fonction publique, présenté mercredi 27 mars en Conseil des ministres [\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

Le gouvernement a en effet décidé d'engager la procédure dite accélérée sur ce texte, fruit de plus d'un an de concertation et critiqué unanimement par les organisations syndicales du secteur public. La discussion parlementaire sur le projet de loi sera ainsi abrégée, puisqu'il ne fera l'objet que d'une seule lecture par chambre (contre deux dans le cadre de la procédure normale d'examen des textes). En cas de désaccords entre les députés et les sénateurs, l'Assemblée nationale aura le dernier mot.

Examen en séance à partir du 13 mai

La volonté de l'exécutif de réduire la navette parlementaire à une unique transmission du texte n'est pas anodine. Comme il le répète depuis plusieurs mois, son souhait est de voir la réforme de la fonction publique adoptée avant l'été par le Parlement. Charge donc notamment à l'Assemblée nationale de donner de la substance au texte très rapidement et dès l'examen en commission.

Selon nos informations, l'examen du projet de loi devrait débiter le 2 mai en commission des lois du Palais-Bourbon, puis en séance publique à compter du 13 mai. Le Sénat se penchera ensuite sur le texte au mois de juin.

Discussions autour des décrets d'application

L'objectif du gouvernement est une mise en place de l'essentiel des dispositions du texte au 1^{er} janvier 2020. Reste qu'après son adoption par les parlementaires, les décrets d'application du texte devront encore être discutés avec les représentants du personnel et des employeurs. Une étape sur laquelle les organisations syndicales entendent miser pour exprimer (une fois de plus) leur mécontentement quant aux dispositions du projet de loi.

Avant leur promulgation, ces décrets devront en effet passer devant les instances consultatives que sont les conseils supérieurs et le Conseil commun de la fonction publique. Des instances que certains représentants du personnel pourraient boycotter, afin de retarder la mise en œuvre du projet de loi de réforme du cadre statutaire des agents publics.

► AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [L'attractivité des concours et des dossiers de la fonction publique – Olivier DUSSOPT a ouvert la concertation](#)

Ces travaux complémentaires, prévus dès le lancement de la concertation sur la refondation du contrat social avec les agents publics en mars 2018, visent à mieux anticiper l'évolution des métiers et des compétences dans la fonction publique, et réinterroger les modes d'accès à la fonction publique, notamment par la voie des concours.

“L'ambition du Gouvernement, à travers cette concertation, est d'apporter rapidement et de manière très opérationnelle des changements dans la façon dont la fonction publique s'ouvre à une diversité de compétences, et fidélise ses talents” a indiqué le secrétaire d'Etat.

Les travaux prendront notamment appui sur les recommandations formulées par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son avis sur l'évolution des métiers de la fonction publique, rendu public le 11 décembre dernier.

Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été évoquées, telles que le développement du recours à l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique afin d'élargir les viviers de recrutement, la mise en œuvre de concours nationaux à affectation locale au sein de l'Etat pour un recrutement au plus près des territoires et des bassins d'emplois, ou encore le recours accru au recrutement sur titre et la professionnalisation des épreuves de recrutement pour une plus grande adaptation aux besoins de compétences exprimés par les employeurs publics.

"Renforcer l'attractivité de la fonction publique, c'est aussi donner à voir la richesse de nos métiers et la diversité des opportunités professionnelles au sein de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de santé" a rappelé le secrétaire d'Etat, avant de valoriser la plateforme commune "Place de l'emploi public", ouverte en février dernier : "les premiers retours sont très positifs et témoignent de la valeur ajoutée d'une stratégie de coopération entre employeurs publics sur ces enjeux".

Plus de 23 600 offres d'emplois sont actuellement en ligne, contre 2 000 en moyenne précédemment dans le cadre de la bourse interministérielle de l'emploi public et 9 000 le mois dernier.

Ces différents travaux alimenteront le chantier réglementaire d'application du projet de loi de transformation de la fonction publique, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute le 13 mai prochain.

[Secrétariat d'Etat Fonction Publique - Communiqué complet- 2019-04-17](#)

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [L'égalité professionnelle est-elle négociable ?](#)

L'égalité professionnelle est-elle négociable ?

Cette étude qualitative commandée par la Dares en 2015 vise à éclairer les effets de la "négociation administrée" de l'égalité professionnelle, sous menace de sanctions depuis 2012. Elle explore plus précisément le processus d'élaboration, le contenu, la mise en œuvre et le suivi d'accords spécifiques et de plans unilatéraux en matière d'égalité professionnelle élaborés en 2014 et 2015, et mis en œuvre entre 2014 et 2017, juste avant les récentes évolutions législatives donnant davantage d'autonomie à la négociation collective d'entreprise.

Premier volume de restitution de cette étude, ce document explore ce que produit cette "égalité négociée" en entreprise, à partir d'une analyse de contenu d'un corpus de 186 textes élaborés entre 2014 et 2015, extraits de la base de données des accords de la DGT-Dares, recensant les textes déposés dans les Direccte. La construction d'un échantillon raisonné relativement représentatif de l'activité de négociation collective dans ce domaine, au regard du secteur d'activité, de la taille d'entreprise et du type de texte (accord ou plan), a été réalisée en concertation avec la Dares.

La première partie analyse comment le langage du droit du travail, qui infuse les textes, se mélange avec d'autres registres de justification : la rhétorique managériale des bénéfices de la diversité pour la performance, et un horizon plus politique de "représentation équilibrée" des sexes. L'inspection du travail, des expertes, différents guides de "bonnes pratiques" et des exemples d'accords glanés sur internet ou collectés par voie syndicale jouent un rôle majeur dans la mise en conformité face à un droit en constante évolution, au prix cependant d'un certain conformisme. Si l'accord de branche est rarement cité

comme source directe d'inspiration, la négociation d'entreprise s'avère influencée par d'autres niveaux, dont en premier lieu celui du groupe auquel appartient l'entreprise.

La seconde partie met l'accent sur l'usage des chiffres dans cette négociation unique par son impératif de quantification. L'étude souligne que ce diagnostic chiffré est souvent partiel et parfois partial ; les objectifs chiffrés portent en général sur les moyens, plus rarement sur les résultats, et les indicateurs de suivi ne permettent pas d'évaluer l'amélioration de la situation relative des femmes à moyen terme. Une attention particulière est portée par cette étude à la mesure des écarts de rémunération, souvent relativisés au regard du secteur ou d'un périmètre restreint de calcul. L'étude montre que l'analyse des écarts s'avère souvent frustrante, même "sophistiquée" par des logiciels, car elle n'est ni structurelle, ni dynamique et n'interroge jamais les possibles biais discriminants des conventions collectives ou des outils de GRH.

La troisième partie se concentre enfin sur les types d'actions préconisées par les accords et plans étudiés, afin de saisir les éventuelles innovations et mimétismes entre entreprises et secteurs d'activité. L'égalité professionnelle est souvent interprétée de manière restrictive comme synonyme de mixité ou de parité, en négligeant la notion d'égalité des chances, et certains domaines d'action sont prioritaires : recrutement, articulation des temps, promotion aux postes à responsabilités et formation continue. L'étude montre l'attention accrue portée à la transparence et à l'objectivation des processus RH, à la sensibilisation des managers au risque de discriminations et à l'implication des hommes et des pères, tout en regrettant que l'égalité soit souvent pensée à bas coûts. Néanmoins, si l'égalité femmes-hommes paraît être désormais investie comme un enjeu de business par des grandes entreprises, notamment pour les plus dotées et dans les secteurs en croissance comme le numérique et la finance, l'égalité négociée apporte encore peu de réponses aux soucis des travailleuses du bas de l'échelle, employées et ouvrières (bas salaires, temps partiels imposés, précarité d'emploi, carrières plates et pénibilité du travail).

[DARES - Document d'études 2019-231 \(vol 1\) - 2019-04-18](#)

L'égalité professionnelle est-elle négociable ?

Le second volet de cette étude qualitative commandée par la Dares en 2015 afin d'éclairer les effets de la "négociation administrée" de l'égalité professionnelle replace les textes dans le contexte de leur élaboration et de leur mise en œuvre grâce à la réalisation de 20 monographies de négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle réalisées en 2016 et 2017. Cette approche qualitative localisée permet d'évaluer, pour chaque entreprise choisie, la qualité des textes produits et de reconstituer l'ensemble du processus de production et d'application du texte, en confrontant les points de vue des principales personnes impliquées. Les monographies portent sur six secteurs d'activité, dont deux secteurs à prédominance masculine, deux secteurs mixtes et deux secteurs de services ayant une main-d'œuvre majoritairement féminisée (secteurs absents des précédentes études sur le sujet). L'échantillon final permet de faire varier le taux de féminisation, la couverture ou non par un accord de branche, le type de texte signé (plan ou accord), la taille d'entreprise et l'implantation géographique.

La première partie explore la délicate question de la "qualité" de l'accord ou du plan unilatéral, pour montrer les limites d'une approche par la conformité des textes au regard du respect des critères légaux. L'enjeu principal est plutôt la pertinence et la consistance du texte au sens d'actions élaborées en adéquation par rapport aux enjeux spécifiques dans cette entreprise. Le jugement sur la "qualité" du texte varie d'ailleurs suivant les personnes interrogées, leur appréciation de la situation relative des femmes et des hommes, leur expérience personnelle et leur sensibilisation aux questions d'égalité, et enfin leur avis sur les marges de manœuvre des employeurs pour éliminer les inégalités constatées.

La seconde partie s'intéresse au processus de négociation collective et montre comment le contexte local joue sur le contenu final du texte. Elle analyse l'"écosystème" de la négociation de l'égalité professionnelle, qui intègre des acteurs internes et externes à l'entreprise, et leurs interactions. Est soulignée l'influence souvent sous-estimée dans la négociation des consultants et expert·e·s, mais aussi des fédérations syndicales (et dans une moindre mesure patronales), et des inspecteurs et inspectrices du travail, chaque acteur ayant un cadrage cognitif et des logiques d'action distinctes. Si certaines syndicalistes sont désormais mobilisées et mieux formées sur les questions d'égalité, notamment dans les secteurs mixtes ou à prédominance masculine, ils et elles déplorent que le dialogue social soit souvent instrumentalisé. Les négociations sont souvent menées au pas de charge, en information incomplète et régulées par le siège du groupe financier auquel appartient l'entreprise, ce qui laisse peu de place aux propositions émanant des représentants syndicaux.

La dernière partie se focalise sur la question de la mise en œuvre, et propose une typologie de configurations, souvent reflet de la qualité du dialogue social en général au sein d'une entreprise. Certains textes restent des "accords de papier", notamment dans les PME et les secteurs de services à prédominance féminine. D'autres textes impulsent quelques actions (notamment sur la mixité du recrutement, l'égal accès à la formation et la parentalité), mais celles-ci s'inscrivent dans une politique sociale patronale, ou un dialogue social managérial, au sens où les représentants du personnel ont peu de prise tant sur son suivi que sur son bilan. Ces deux types de configurations peuvent générer des conflits ou tensions avec les syndicalistes présentes, particulièrement lors des renégociations. Seule une minorité d'accords s'inscrivent dans une politique d'égalité négociée et participative, où tous les acteurs et actrices internes, directions comme représentantes du personnel, s'accordent sur un diagnostic partagé et s'engagent pour faire vivre l'accord dans tous les actes de gestion et de manière cumulative dans la durée.

[DARES - Document d'études 2019-231 \(vol 2\) - 2019-04-18](#)

► TEMPS DE TRAVAIL

- [310 000 agents au moins travaillent moins de 1607 heures par an](#)

Source ,

Une étude du ministère de l'Action et des comptes publics, de février 2019, analyse les régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique d'État.

La durée annuelle de travail effectif des agents civils de l'État est fixée à 1 607 heures, mais l'étude du ministère de l'Action et des comptes publics tend à démontrer, que plusieurs facteurs contribuent à la réduire. Ainsi sur une population de 1,1 million d'agents étudiée, constat est fait, que 310 000 agents au moins travaillent moins de 1 607 heures par an. Sauf cas exceptionnels, ces situations dérogatoires au temps de travail n'ont pas de raisons de perdurer et cela implique qu'il y soit mis fin.

Les temps de travail effectif des agents publics se définit comme le temps pendant lequel les agents sont « à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». [La durée annuelle de référence du temps de travail dans la fonction publique](#) est fixée à 1 607 heures. Elle est déterminée sans préjudice des heures supplémentaires, que peuvent réaliser les agents, et est calculée sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année égal à 1 600 heures.

L'établissement d'une référence de 1 607 heures de travail annuel s'explique par [l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap](#). La journée de solidarité est une journée travaillée et non rémunérée depuis le 1^{er} janvier 2005. Les agents, dont le régime hebdomadaire de travail est supérieur à 35 heures, bénéficient en contrepartie de jours de réduction du temps de travail (RTT). Les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT. Ils n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif.

Les employeurs publics doivent réaliser un décompte régulier des jours de travail effectif afin d'actualiser les droits ouverts au titre de [l'aménagement et de la réduction du temps de travail](#). La durée de 1 607 heures peut également être dépassée du fait de la réalisation d'heures supplémentaires ne donnant pas lieu à récupération horaire, c'est-à-dire indemnisées voire « perdues » pour les agents. Les dispositifs, dont les motifs et le quantum sont prévus par voie légale et réglementaire, viennent en déduction de la durée individuelle de travail effectif de 1 607 heures.

Les facteurs pouvant contribuer à un écart par rapport à la durée de référence des 1 607 heures

De compensations horaires liées à des sujétions inhérentes à l'exercice des fonctions peuvent expliquer un temps de travail annuel inférieur à 1 607 heures. C'est le cas pour environ 120 000 agents de l'État qui travaillent en moyenne 1 538 heures par an. Il s'agit en particulier des « porteurs d'uniformes » dont les régimes sont construits sur des logiques qui leur sont propres, ou encore d'autres personnels, qui bénéficient aussi de compensations liées à la pénibilité de leurs fonctions (contrôleurs aériens et personnels d'inspection vétérinaire en abattoirs par exemple).

Une autre explication d'un temps de travail annuel inférieur à 1 607 heures trouve son origine dans la survivance de dispositifs historiques qui apparaissent injustifiés. Les bénéficiaires en sont les agents des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ou encore ceux des établissements pénitentiaires et centres de la protection judiciaire. Des dispositifs horaires injustifiés ont également été maintenus, lors du passage aux 35 heures, notamment au ministère des Armées, où près de 30 000 personnels civils et ouvriers d'État ont droit à des jours de congés pour ancienneté, qui s'ajoutent à leurs jours de congés annuels et de RTT.

Certaines modalités applicables génèrent également des temps de travail inférieurs à 1 607 heures annuelles. Il s'agit des heures supplémentaires, des sujétions ponctuelles, des astreintes et du temps de déplacement, qui donnent lieu à des compensations, dont l'hétérogénéité est manifeste. Ainsi, les astreintes de même que les interventions auxquelles elles peuvent conduire sont diversement compensées. Les déplacements professionnels sont comptabilisés dans le temps de travail effectif selon des modalités variables et donnent parfois lieu à des récupérations horaires.

Toutes ces données démontrent qu'il n'existe pas de véritable politique globale s'agissant des régimes horaires de travail applicables dans la fonction publique. Dans ces conditions, difficile d'avoir un temps de travail harmonisé à 1 607 heures.

Source : [Régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique de l'État](#), Rapport de l'IGF,

février 2019

► FORMATION

- [Les ministères forment davantage leurs agents](#)

En 2017, chaque agent civil des ministères a bénéficié, en moyenne, de 8,5 jours de formation, statutaire et professionnelle.

Le ministère de l'Action et des Comptes publics a récemment publié une étude sur [« La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères en 2017 »](#) (Stats Rapides n° 48, mars 2019). Ainsi, cette année-là, 5,3 millions de jours de formation ont été dispensés aux agents civils des ministères, représentant une hausse de 4 % par rapport à 2016, qui se répartissent comme suit : 3,3 millions de jours de formation statutaire (+6,6 % par rapport à 2016) et 2 millions de jours de formation professionnelle (-0,1 %). Les agents en fonction ont donc suivi, en moyenne, 5,3 jours de formation statutaire (soit un nombre en hausse de 0,3 jour par rapport à 2016) et 3,2 jours de formation professionnelle, comme en 2016. Au total, le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) par agent en fonction s'est établi à 8,5 jours en 2017, ont calculé les auteurs de l'étude.

Formation statutaire et formation professionnelle

Le nombre moyen de jours de formation statutaire par agent en fonction a fortement augmenté au sein des ministères économiques et financiers et du ministère de la Justice (pour chacun de + 1,4 jour par rapport à l'année précédente). À l'inverse, celui-ci a diminué au ministère de l'Intérieur (-0,8 jour). Dans tous les autres ministères, le nombre moyen de jours de formation statutaire s'est avéré stable ou en légère variation (inférieure à +/-0,4 jour), constate l'étude.

Concernant la formation professionnelle, le ministère des Affaires étrangères et du Développement international a enregistré, en 2017, la plus forte baisse du nombre moyen de jours par agent en fonction (-0,8 jour par rapport à 2016), suivi du ministère de la Justice (-0,5 jour).

Les agents de catégorie C désavantagés

En 2017, les agents de catégories A et B ont bénéficié en moyenne, respectivement, de 8,5 jours (-0,3 jour par rapport à 2016) et 10,4 jours (+ 0,2 jour) de formation. En revanche, comme les années précédentes, les agents de catégorie C et les ouvriers d'État ont eu un moindre accès à la formation : 6,3 jours de formation en moyenne en 2017, confirme l'étude. « Ce nombre est néanmoins en hausse par rapport à 2016 (+ 0,8 jour) », se félicitent ses auteurs.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle s'est élevée à 1,9 jour en 2017 et reste relativement stable, quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents. Elle est de 2,2 jours pour les agents de catégorie A, contre 1,8 et 1,7 jours, respectivement, pour les agents des catégories B et C (y compris les ouvriers d'État).

Des dépenses de formation en hausse

Les dépenses totales de formation (hors formation interministérielle) supportées en 2017 par les ministères ont atteint 1,88 milliard d'euros, représentant une hausse de 6,3 % par rapport à 2016. Celle-ci se décompose comme suit : +4,9 % pour les dépenses de formation statutaire et + 7,9 % pour les dépenses de formation professionnelle. À eux seuls, le ministère de l'Intérieur (640,7 millions d'euros) et les ministères économiques et financiers (522,9 millions d'euros) absorbent près des deux tiers du total des dépenses. À noter: les ministères sociaux n'ont communiqué aucun chiffre relatif à leurs dépenses de formation.

La part des dépenses totales de formation dans la masse salariale s'est établie à 7,7 % en 2017 (+ 0,1 point par rapport à l'année précédente).

Les premiers pas du CPF

Entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 pour se substituer au droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) a été utilisé par 3 707 stagiaires. Le nombre de jours de formation suivis dans ce cadre s'établit à 12 753 jours. La palme revient aux ministères économiques et financiers, avec 1 185 stagiaires (pour 4 225 jours de formation), loin devant le ministère de la Culture (587 stagiaires, pour 1 933 jours de formation) et celui de l'Intérieur (517 stagiaires, pour 1 277 jours de formation). « Le dispositif est différent de celui du DIF et a pu souffrir, dans un premier temps de l'appropriation, des modalités de sa mise en œuvre ; aussi, le nombre de stagiaires en formation au titre du CPF recule par rapport à celui du DIF enregistré en 2016 (4 822), ainsi que le nombre de jours de formation financés (15 689) », précise l'étude.

► TRANSFORMATION DE LA FONCTION RH

- Transformation de la fonction RH – Panorama et perspectives (mars 2019)

Source DGAFP, le 31 mars 2019

Données interministérielles issues de l'enquête de perception qualitative sur l'avenir de la fonction

La DGAFP a piloté une enquête qualitative et quantitative sur la fonction RH pour recueillir les perceptions des enjeux et des difficultés rencontrées par la filière.

Le questionnaire (cf. annexe : carte d'identité de la fonction RHG par ministère) visait à recueillir des informations classées selon 3 thématiques.

- Le recrutement au sein de la filière RH
- L'adéquation des profils aux postes de la fonction RH
- L'évolution du parcours professionnel au sein de la fonction RH

Cette enquête, transmise aux DRH de tous les ministères a permis d'obtenir des informations qualitatives sur le ressenti des fonctions RH et ses évolutions possibles pour l'ensemble des ministères, Elle concerne plus de 40 000 agents de la Fonction Publique d'Etat.

Au vu des réponses, on note une forte présence des agents de catégorie B, représentant près de **44,97 %** des personnels affiliés aux ressources humaines dans les ministères et leurs services déconcentrés puis par les agents de catégorie C à **35,70 %**, puis de catégorie A à **18,14 %**. La présence des cadres supérieurs (A+) est marginale à **1,19 %**.

Le recrutement au sein de la filière RH

- *Des métiers en tension et des métiers aux compétences rares*

Deux types de problématiques apparaissent à la lecture des résultats sur les questions relatives aux métiers en tension (avec un taux d'emplois vacants supérieur à la moyenne) et aux compétences rares (dont les viviers d'effectifs sont faibles).

Ces métiers ne sont pas nécessairement ceux qui nécessitent la maîtrise d'une qualification de haut niveau. Ainsi les métiers pour lesquels le recrutement est le plus difficile sont celui de « chargé de gestion administrative et de paye » pour 78 % des ministères et celui de « gestionnaire des ressources humaines » pour 56 % des ministères. Ces deux métiers sont généralement exercés par des agents de catégorie B ou C ; ils demandent d'une part de bonnes connaissances et de la technicité et d'autre part sont perçus comme peu valorisants. Ils connaissent également le taux de rotation le plus important. De plus, certains emplois ne sont pas pourvus faute de compétences adéquates. 44 % des ministères rencontrent des difficultés pour recruter des « chargés d'ingénierie de formation ».

Cependant pour atténuer ces problématiques de recrutement, 56 % des ministères interrogés ont mis en place des politiques de gestion de vivier, voire de développement de l'apprentissage.

- *Des besoins de recrutement en évolution*

Les métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont les plus importants pour ces prochaines années concernent les « chargés de recrutement » pour 56 % des ministères puis, pour 44 % d'entre eux les « chargés de la prévention des risques professionnels » et les « chargés de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ». Ces métiers sont considérés par les ministères comme des métiers en développement ou en transformation. De plus, on note certains métiers émergents tels que « coach », « administrateur de données RH » et « conseiller mobilité carrière » pour lesquels les besoins en emploi et en formation augmentent. Le cas de l'emploi de « chargé de gestion administrative et paye » reste préoccupant au vu du taux de rotation élevé constaté ce qui engendre un besoin de recrutement permanent pour 67 % des ministères, cas relativement unique dans la filière. Cependant, ce métier tout comme celui de « gestionnaire des ressources humaines » sont également considérés comme en forte transformation par 44 % des ministères, principalement dû à l'impact croissant du numérique.

Comment faire face aux besoins ?

Les ministères proposent des pistes d'actions pour faire face aux besoins de recrutement dans la filière RH. D'une part, la formation et l'organisation de la formation doivent être privilégiées avec la définition de parcours professionnels dans la filière, un effort de professionnalisation des personnels et une stratégie d'accompagnement renforcée. D'autre part, ils préconisent et mettent en place des actions visant à la valorisation des fonctions RH. Cette action passe notamment par le développement de l'image des RH au sein des administrations, mais également par une diversification et une professionnalisation renforcée du recrutement.

Thématique : l'adéquation des profils aux postes de la fonction RH

La formation des primo-arrivants dans les fonctions RH est essentielle pour tous les ministères. En effet, en particulier pour les sortants d'école ou les agents en évolution professionnelle ou en réorientation, il est noté un manque de connaissances, notamment en ce qui concerne « les statuts » (67 % des sortants d'école et 22 % des réorientations). Les autres compétences les moins acquises sont « les processus RH », « la posture par rapport au poste » et « la fonction publique ». Le répertoire interministériel des métiers de l'État recense 12 métiers dans la sphère RH. Les ministères interrogés indiquent un besoin de formation pour neuf de ces douze métiers. Les métiers où le recrutement est difficile, à savoir « chargé de gestion administrative et de paye » et « gestionnaire des ressources humaines » sont concernés ainsi que les métiers en transformation, à savoir « chargé de la gestion prévisionnelle des RH », « conseiller en évolution professionnelle », « chargé du recrutement », « chargé de la prévention des risques professionnels ». Mais les besoins de formation concernent aussi des métiers où la problématique du recrutement se pose moins tels que « responsable des ressources humaines », « chargé du dialogue social » et « chargé des dispositifs sociaux ». Les ministères mettent en place différentes actions pour former les primo-arrivants, notamment dans le cadre d'un tutorat, du partage de connaissances en équipe, d'e-formation ou de formations plus classiques. Ils mettent également en place de nombreuses formations certifiantes ou labellisées pour atteindre un haut niveau de professionnalisation. Ils s'aident pour cela des référentiels des compétences et des métiers interministériels (de type Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État³) ou des référentiels ministériels.

Thématique : l'évolution du parcours professionnel-évolution vers d'autres filières

Tous les métiers de la sphère RH n'offrent pas le même potentiel d'adaptabilité en cas de souhait d'évolution professionnelle de ceux qui les exercent vers d'autres filières. L'enquête avance que certains métiers permettent de maîtriser des compétences facilement transférables dans d'autres filières.

Ainsi « aptitude au management », « pilotage », « compétences juridiques, budgétaires ou organisationnelles », « analyse », « synthèse », « statistiques », « maîtrise des systèmes d'information » et « évaluation » constituent des compétences de base permettant aux agents de s'adapter facilement tout au long de leur parcours de carrière. Au-delà des compétences, l'accès à la mobilité passe également par l'information. De nombreux ministères ont renforcé les outils d'accompagnement tant pour les mobilités interne (coaching, bilans de compétences, conseiller mobilité carrière, télé-candidature, etc.) et/ou externe (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public,⁴ guides de la mobilité, préparations aux entretiens de recrutement, VAE, etc.).

- *Fidélisation au sein de la filière RH*

Bien que la mobilité soit encouragée par de nombreux ministères, ceux-ci promeuvent également de nombreuses actions en vue de fidéliser les agents dans les métiers RH. D'une part, la création de parcours-compétences type au sein de la filière tend à se développer. Par exemple, le ministère des Affaires étrangères a ainsi créé un pôle parcours et a publié un guide des parcours professionnels. D'autre part, les démarches de fidélisation sur les métiers sont en hausse pour neuf des métiers de la sphère RH. Ainsi quatre ministères ont engagé des actions de fidélisation, via la formation ou les primes/la NBI, nouvelle bonification indiciaire, pour les agents « chargés de gestion administrative et de paye ».

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/publications-par-collections>

► QVT

- [La qualité de vie au travail – Ce guide s'adresse aux acteurs publics en capacité de lancer et de piloter une démarche QVT dans la fonction publique](#)

Source DGAFP

Ce guide méthodologique a été réalisé dans le cadre de la convention de partenariat entre la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Il s'agit d'un outil d'aide au lancement, à la mise en oeuvre et au suivi d'une démarche qualité de vie au travail (QVT) à destination des acteurs de la fonction publique.

À qui s'adresse ce guide ? Ce guide s'adresse aux acteurs publics en capacité de lancer et de piloter une démarche QVT dans la fonction publique : aux responsables de services en administration centrale ou déconcentrée, aux directeurs généraux de collectivités, aux directeurs d'hôpitaux et plus globalement aux acteurs en responsabilité de service, directeurs des ressources humaines, secrétaires généraux... Il s'adresse aussi aux acteurs plus opérationnels qui ont un rôle d'incitateurs et d'accompagnateurs méthodologiques tels que les chefs de projet QVT, les conseillers en organisation... Ce guide peut aussi permettre aux employeurs qui se sont déjà saisis de la question de la QVT, de valoriser leurs actions, de les capitaliser et de les inscrire dans le cadre d'une démarche plus globale et intégrée.

Comment utiliser ce guide ? Une première partie présente les principes et repères de la démarche QVT. Dans une seconde partie qui détaille les quatre étapes de la démarche QVT, trois types de fiches visant à la mise en oeuvre opérationnelle des démarches sont proposés : - des fiches "méthode" qui reprennent chaque étape de la démarche ; - des fiches "outil" qui développent les outils habituellement utilisés dans ces démarches ; - des fiches "exemple" qui illustrent les étapes par des exemples tirés d'expériences issues principalement du secteur public.

Quelle articulation avec les autres guides DGAFP ? La QVT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations. Ce guide est complémentaire des autres outils proposés par la DGAFP et traitant de la prévention des risques psycho-sociaux, du télétravail et de l'encadrement. Chacune de ces publications invite à une approche par le travail et le dialogue social, en adéquation avec la démarche QVT.

[DGAFP - Guide complet - 2019-04-26](#)

3) REGARDS VERS LA FPT

- [Les effectifs à nouveau en baisse dans la FPT](#)

La Gazette des Communes,

Après une légère hausse en 2016 (+ 0,4 %), les effectifs se stabilisent dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière, mais diminuent pour la deuxième année consécutive dans la fonction publique territoriale (- 0,4 %), indique l'étude Insee Première sur l'emploi dans la fonction publique en 2017, parue le 13 mars.

En 2017, la fonction publique comptait 5,66 millions d'employés, en légère baisse de 0,1% par rapport à l'année précédente (soit 6 800 personnes), selon la dernière [étude de l'Insee sur l'emploi public](#).

Ce résultat repose essentiellement sur la réduction des effectifs – pour la deuxième année consécutive – dans la fonction publique territoriale, de - 0,4%, soit - 7 200 personnes. Du côté de la fonction publique de l'État (FPE) (-100 agents) et de la fonction publique hospitalière (FPH) (+500 agents), l'emploi est stable.

Baisse des contrats aidés

Dans la FPT, le nombre de contrats aidés a reculé de 25,8 %, ce qui représente 23 600 postes, mais ce phénomène est compensé par la nette progression des emplois de contractuels (+ 19 300 postes). Parmi ceux-ci, 11 900 emplois sont en effet dus au transfert en contractuels d'une partie des anciens salariés sous contrats aidés.

En raison de ce jeu de vases communicants, la très légère baisse de 0,1% des effectifs en 2017 s'assortit d'une quasi stabilisation du volume de travail (c'est-à-dire des effectifs calculés en équivalent temps plein) dans la FPT. « La durée de travail des emplois aidés est souvent plus faible que celle des contractuels », expliquent les auteurs de l'étude.

Entrants et sortants

Pour la troisième année consécutive, le nombre de sortants de la FPT reste supérieur à celui des entrants (dans lesquels ne sont pas comptabilisés les agents venus des deux autres versants). Le solde entre les entrées et les sorties s'établit ainsi à -7 600 en 2017. « Il est largement négatif pour les fonctionnaires (- 40 900). Pour autant, la diminution des effectifs de fonctionnaires est beaucoup plus faible que ce solde, en raison des titularisations en cours d'année », détaille les auteurs de l'étude. Au total, le nombre d'entrants dans la FPT augmente de 3,8% en 2017 malgré une forte baisse des entrées de contrats aidés, parce que le nombre de contractuels et de fonctionnaires entrants croît fortement. Quant au nombre de sortants dans la FPT, il augmente de + 1,2 %, particulièrement parmi les fonctionnaires (+ 4,5 %).

Transfert de compétences

Alors que les effectifs sont en repli de -0,6 % (soit -2 300 personnes) dans les conseils départementaux, ils augmentent de + 1,8 % dans les conseils régionaux (soit 1 600 postes), sous l'effet notamment d'un transfert de compétences dans le domaine des transports. De son côté, le bloc communal enregistre comme l'année précédente une baisse des effectifs, de -0,4%, liée à la réduction des contrats aidés. Dans le détail, les communes voient leurs effectifs se réduire de - 1,7 %, tandis que les emplois dans les intercommunalités progressent de +4,2 % en raison du transfert de compétences des communes vers les EPCI amorcé en 2016.

Composition socio-démographique

Quant aux profils des agents, il s'agit majoritairement des femmes (61,1%), plutôt en deuxième partie de carrière. Si la part des agents de 50 ans ou plus continue d'augmenter dans tous les versants, ces derniers représentent 40,2 % territoriaux (33,7% pour l'ensemble de la fonction publique). La structure des emplois conserve les mêmes équilibres : 9,2% des agents territoriaux relèvent de la catégorie A (contre 34,1% dans l'ensemble de la fonction publique), 14,1% de la catégorie B (contre 18,8% globalement) et 75,9% de la catégorie C (contre 46,3%). « Dans tous les versants, la part des agents de cette catégorie baisse avec le recul des contrats aidés qui y sont tous classés », précisent les auteurs de l'étude.

Références

[Etude Insee Première sur l'emploi dans la fonction publique en 2017, 13 mars 2019.](#)

4) REGARDS VERS LA FPH

- [8^{ème} édition des Rencontres RH de la Santé 2019 – Prix de l'innovation RH](#)

Les 8e Rencontres RH de la santé, rendez-vous annuel des acteurs RH, proposent cette année un programme de séances plénières et conférences sur des thèmes d'actualité : dialogue social, GRH, GHT, QVT... Une conférence plénière sera également dédiée aux innovations managériales et à la conduite du changement.

Rencontres RH 2019

La FHF, l'ADRHSS et NEHS ont le plaisir de reconduire pour la 7^{ème} année consécutive le prix intitulé «**Prix de l'innovation RH 2019**». Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes initiées par les établissements publics en matière de RH tant pour le personnel médical que pour le personnel non médical.

Les établissements peuvent candidater pour des projets concernant les différents volets de la GRH.

Ce prix est ouvert à tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il peut être présenté par plusieurs établissements qui ont un projet commun.

Un jury composé de professionnels des ressources humaines sélectionnera les lauréats au regard des critères suivants : caractère innovant du projet, les résultats obtenus, la reproductibilité et transférabilité de l'action et la pertinence du projet.

Les prix seront remis lors des rencontres RH le 10 octobre 2019 au Beffroi de Montrouge à Paris.

Vous trouverez, en lien à droite, le dossier de candidature à adresser **avant le 15 juillet**

2019 ainsi que le programme de cette 8ème édition des Rencontres RH.

Renseignements et inscriptions : <http://www.sphconseil.fr/evenements/nos-colloques/rencontres-rh-de-la-sante-2019>

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- [20% des établissements ont versé une prime exceptionnelle à leurs salariés](#)

Source www.actuel-rh.fr/

Trois mois après leur entrée en vigueur, quel effet ont eu les mesures d'urgence économiques et sociales sur le pouvoir d'achat des salariés ? L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a publié vendredi un premier bilan à fin mars 2019 de la mise en place de la prime exceptionnelle et du dispositif d'exonération des heures supplémentaires.

Au 31 mars 2019, les entreprises françaises ont versé 2,2 milliards d'euros à leurs salariés au titre de la [prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#). La mesure phare du gouvernement en réponse au mouvement de colère des gilets jaunes a bénéficié à 4,8 millions de salariés, soit 26 % des effectifs du secteur privé, a affirmé vendredi l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse). Depuis la publication, en décembre, de la loi portant mesures d'urgences économiques et sociales, un établissement privé sur cinq a décidé de verser cette prime à ses salariés.

400 euros de prime en moyenne

Sans surprise, les grandes entreprises sont particulièrement concernées : 59 % des établissements appartenant à des structures de plus de 2 000 salariés ont versé une prime, contre 14,3 % pour les moins de 10 salariés. Les établissements ayant choisi de verser une prime l'ont réservée à un peu plus de la moitié de leurs effectifs.

Sur les quatre mois d'existence du dispositif, le montant moyen de la prime est de 401 euros, précise l'Acosse. Toutefois, 58 % des salariés ont bénéficié d'une prime de moins de 400 euros. Les plus petits établissements semblent être les plus généreux : la prime moyenne est de 560 euros dans les établissements de moins de 10 salariés, contre 377 euros pour les plus de 2 000 salariés. Seuls 11 % des salariés ont bénéficié du montant maximal de la prime, c'est-à-dire 1 000 euros.

Heures supplémentaires : 58 euros en plus par salarié

L'autre mesure principale de la loi, l'exonération de cotisations sociales pour les heures supplémentaires et complémentaires dès le 1er janvier 2019, n'a pour l'instant pas eu d'effet sur les pratiques dans les entreprises. 224 millions d'heures supplémentaires ont été déclarées au premier trimestre 2019, "un nombre du même ordre de grandeur qu'au premier trimestre 2018" indique l'Acosse. Les salariés concernés ont réalisé en moyenne 33 heures supplémentaires sur la période janvier-mars 2019, pour une rémunération moyenne de 15,60 euros par heure supplémentaire.

La loi a tout de même permis d'exonérer les salariés de près de 400 millions d'euros au premier trimestre 2019. Sur le trimestre, chaque salarié concerné a gagné en moyenne 58 euros. Cette exonération a concerné 6,8 millions de salariés en ce début d'année, soit près de 30 % des salariés rémunérés sur la période dans le secteur privé.

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- [Vers une fonction publique plus attractive en Allemagne](#)

Source Vision RH-DGAFP

Inscrites dans le traité de coalition, plusieurs dispositions vont concerner les fonctionnaires fédéraux : création d'indemnités pour certains métiers en tensions, suppression du supplément de rémunération perçu par les agents mariés au profit d'une augmentation de celui versé au prorata du nombre d'enfants, agrandissement du parc de logements locatifs réservés, notamment dans les villes où les loyers sont les plus élevés (Francfort, Munich).

En savoir plus sur beamten-infoportal.de (en allemand)

- [Supplément de rémunération pour les fonctionnaires espagnols parlant plusieurs langues](#)

Source Vision RH-DGAFP

Alors que le pays ne compte au niveau national qu'une seule langue officielle (le castillan), le Gouvernement va verser une prime aux agents publics de l'État en contact avec le public et qui parlent au moins une des trois langues régionales (basque, catalan et galicien). Cette mesure s'inscrit dans le développement commun de la Fonction publique et de la politique territoriale qui ont été regroupées dans un même ministère.

En savoir plus sur elmundo.es (en espagnol)

- [« God start ! », le parcours d'intégration des nouveaux employés publics norvégiens](#)

Source Vision RH-DGAFP

L'Administration norvégienne a conçu un parcours d'intégration pour les agents nouvellement recrutés. « God Start! » est une plateforme dédiée qui met à leur disposition à la fois des connaissances générales sur l'État employeur et pratiques sur leur nouvel environnement. Le programme d'acquisition dure six mois et est ponctué, à différentes étapes, d'entretiens avec différents responsables afin de faire le point.

« Nous voulons que vous preniez un bon départ. Ce kit de connaissance de l'administration vous aidera dans votre nouvel emploi »

En savoir plus sur godstart.difi.no (en norvégien)

- [Le Burkina Faso veut développer l'e-administration](#)

Source Acteurs publics

Des plates-formes pour la gestion électronique des établissements publics et la numérisation des démarches administratives sont en construction. Le chantier a été confié à quatre cabinets locaux d'ingénierie, dans le cadre de la réalisation du projet e-Burkina, lancé en 2017 et financé hauteur de 18 millions de dollars par la Banque mondiale.

La ministre burkinabé du Développement de l'économie numérique et des Postes, a conduit mi-avril, une nouvelle opération d'inspection, pour évaluer l'état d'avancement des projets mis en route par le gouvernement, pour numériser l'administration publique.

Hadja Fatimata Ouattara s'est notamment rendue dans les locaux de Sahelys, une des quatre entreprises locales, d'ingénierie informatique, mandatées par son département, pour élaborer des solutions numériques qui faciliteront le fonctionnement des services de l'État.

Sahelys est chargée de créer le système intégré de gestion électronique des documents (SIGED) qui comporte un certain nombre d'applications pour le traitement du courrier, l'archivage et la notation du personnel des ministères et institutions publiques.

« *Toutes ces plates-formes vont révolutionner l'administration. Elles nous permettront d'améliorer nos méthodes de travail et la qualité du service rendu aux citoyens* », a indiqué Hadja Fatimata Ouattara, en examinant au cours de sa visite le niveau d'exécution de certains autres projets comme le système intégré de gestion des établissements publics de l'État (SIGEPE).

Le gouvernement veut obtenir, à travers le SIGEPE, de la maîtrise et plus de transparence, dans la gestion des dépenses publiques. La solution proposée par l'entreprise Telia Informatique appuiera les missions de contrôle des projets et des marchés de la direction des affaires monétaires et financières de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP).

Refonde des sites Internet

Une plate-forme pour l'organisation des déplacements professionnels des agents publics à l'intérieur et à l'extérieur du pays, est également en phase de création. L'élaboration du circuit intégré des missions (CIM) a été confiée à une autre compagnie burkinabé, International Consulting And Management Group.

Switch Maker, entreprise spécialisée dans la réseautique et le développement de sites Web a été choisie quant à elle, pour mettre en place le guichet virtuel de l'administration publique et de la refonte des sites des ministères et des institutions.

Environ 700 démarches administratives sont dématérialisées depuis le 30 mars dernier. Le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale vient par ailleurs de créer un secrétariat pour l'administration du guichet unique.

Une équipe de techniciens se chargera d'améliorer les contenus, à travers la diversification des applications sous des formes informatives et interactives, la création de versions multilingues qui prennent en compte les différents dialectes locaux et la généralisation des concours destinés aux fonctionnaires.

La numérisation de l'administration burkinabé devra s'achever en 2022. Ce délai figure dans le plan e-Burkina sur l'e-gouvernance, adopté en 2017 et financé par la Banque mondiale à hauteur de 18 millions d'euros.

Actuellement, le pays fait partie des États les moins avancés sur la planète, dans le secteur numérique. Il a occupé la 165^e position dans le classement 2018 sur l'e-gouvernance, réalisé par la commission des affaires sociales de l'ONU.

En accédant à ses fonctions de Premier ministre, en janvier dernier, Christophe Dabiré s'est engagé à moderniser l'administration en la rendant plus accessible pour les citoyens.

Université virtuelle

Ces derniers jours, Le service d'information du gouvernement (SIG) en collaboration avec l'agence nationale de promotion des TIC (ANPTIC) a initié une grande opération de nettoyage des sites web de toutes les administrations publiques. Des sessions de formation au profit des responsables de communication, ont été en outre organisées.

« *L'ambition du gouvernement est de garantir l'accès des citoyens, des entreprises et de l'administration à des services de communication électronique de qualité pour leur permettre de profiter pleinement du potentiel du numérique* », avait déclaré le Premier ministre devant le Parlement en février dernier, lors de la présentation de la politique générale de son gouvernement.

Christophe Dabira avait annoncé à cette occasion, la construction d'une université virtuelle et de pôles d'excellence sur les TIC afin d'accélérer la transition numérique dans le pays.

La généralisation de l'accès au haut débit figure aussi parmi les priorités du gouvernement. Le taux de pénétration d'internet dans le pays ne dépasse pas 19 % aujourd'hui.

Samia Lokmane-Khelil

- **[Printemps de l'innovation le 26 mars : La PFRH participe à la bibliothèque des initiatives RH et conduit 3 projets :](#)**

- CAP Europe !
- CAP DEMAIN !
- CAP Formation : recueil des besoins de formation !

BIBLIOGRAPHIE :

- [Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique](#)
(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

NOUVEAUTÉ !

Deux guides RH publiés par la DGAFP

- [Guide la qualité de vie au travail](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- [Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

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

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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