



MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

VIGIE

Février 2020
n° 120

Rechercher

Archives

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

Message de Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique



Chères lectrices, chers lecteurs,

Le 16 mars dernier, le Président de la République a annoncé le durcissement des mesures de confinement pour éviter la propagation du Covid-19 dans notre pays, réduisant ainsi nos déplacements au strict nécessaire. Cette période exceptionnelle, difficile à bien des égards, en premier lieu dans notre vie personnelle, mais aussi, bien sûr, professionnelle, a contraint l'ensemble des services de l'administration à adapter en conséquence l'organisation du travail de chacun pour protéger la santé des agents, lutter contre la propagation du COVID-19 et permettre le maintien des activités en vue d'assurer la continuité des services publics au profit de nos concitoyens.

La publication de cette édition de Vigie a été quelque peu retardée en raison de la période et élaborée par l'équipe de rédaction en télétravail. Vous n'y trouverez pas les mesures exceptionnelles relatives à la fonction publique qui ont été adoptées dernièrement et pour lesquelles les services de la DGAFP se sont pleinement mobilisés. Elles feront l'objet de la prochaine édition de Vigie qui leur sera spécialement dédiée.

Vous y trouverez en revanche plusieurs articles relatifs à la production normative du mois de février qui a permis de préciser plusieurs mesures phares de la loi de transformation de la fonction publique. Le contenu et le régime applicable au **contrat de projet** dans la fonction publique (article 17 de la loi de transformation de la fonction publique) ont été précisés par un décret du 27 février 2020. La **rupture conventionnelle**, effective depuis le 1er janvier 2020, est désormais munie d'un modèle de convention grâce à l'arrêté du 6 février 2020 (article 72 de la loi de transformation de la fonction publique). L'arrêté du 4 février 2020 précise la liste des pièces nécessaires aux **contrôles déontologiques** lors d'un départ vers le secteur privé ou d'un passage à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ou exercice d'une activité libérale, ainsi que préalablement à la nomination des fonctionnaires ou agents contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou accéder à des postes exposés (article 34 de la loi de transformation de la fonction publique). Vous y trouverez également, entre autres, une présentation du rapport Thiriez ainsi qu'une synthèse de la partie du rapport de la Cour des comptes consacrée au levier que constitue le numérique pour la transformation de l'action publique, qui nous permet en ces temps particulièrement difficiles, d'assurer la continuité du service public grâce au télétravail, quand il est possible.

Je saisis l'occasion de ce message adressé aux 25 000 abonnés de la lettre Vigie, pour saluer les agents publics qui, chaque jour, remplissent leurs missions pour sauver la vie de nos compatriotes, aux premiers rangs desquels figurent les personnels soignants, mais aussi pour assurer notre sécurité ou encore venir en aide aux plus démunis. Dans ce contexte, les directions des ressources humaines sont particulièrement mobilisées et sollicitées et ont noué un dialogue social très régulier avec les organisations sociales, plus que jamais nécessaire en cette période. A toutes et tous, je souhaite leur rendre hommage et les remercier de leur dévouement.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Dispositions de l'accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne concernant les ressortissants britanniques fonctionnaires ou agents publics en France ◆ La composition et le fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont modifiés ◆ Modification du fonctionnement de la commission supérieure du Conseil d'Etat et des conditions d'exercice des mandats des maîtres des requêtes et auditeurs ◆ Liste des pièces devant être transmises pour réaliser les contrôles déontologiques ◆ L'arrêté fixant le modèle de convention pour la rupture conventionnelle dans la fonction publique a été publié ◆ Le port de la barbe ne suffit pas à caractériser en lui-même la manifestation d'une appartenance religieuse d'un agent hospitalier dans l'exercice de ses fonctions si elle n'est corroborée par aucune autre circonstance ◆ La protection fonctionnelle dont bénéficient les personnels civils de recrutement local (PCRL) s'étend aux ascendants directs mais pas à la fratrie ◆ Rappel des dispositions applicables aux agents publics en période électorale

Recrutement et formation

◆ Nouvelles dispositions législatives concernant la formation des élus locaux et des fonctionnaires ◆ Dérogations au principe de présidence alternée des jurys dans la fonction publique ◆ Un fonctionnaire stagiaire peut se voir refuser sa titularisation pour faute disciplinaire à condition qu'il ait été mis à même de faire valoir ses observations

Carrières et parcours professionnels

◆ Nouvel espace « Mobilité Public/privé » disponible sur le site de la HATVP

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Elargissement de la possibilité de recours à des fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale ◆ Un décret facilite le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ◆ La rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes est précisée ◆ Extension à de nouveaux personnels de la possibilité de percevoir une rémunération au titre d'une invention ◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les techniciens supérieurs de la météorologie ◆ La mise en place du complément indemnitaire annuel par les collectivités territoriales

Encadrement supérieur

◆ La composition du comité d'audit pour le recrutement des chefs de service est précisée ◆ Publication du rapport de la mission « haute fonction publique », dit rapport Thiriez

Agents contractuels de droit public

◆ Les modalités de mise en œuvre du contrat de projet dans la fonction publique sont précisées ◆ La professionnalisation du recrutement des agents contractuels de la fonction publique ◆ Statut de l'apprenti et conditions d'exécution de son contrat dans l'entreprise

Légistique et procédure contentieuse

◆ Une décision créatrice de droits entachée d'un vice « danthonysable » ne peut être retirée ou abrogée, même dans un délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ◆ Le droit à communication du dossier d'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne s'étend aux témoignages recueillis par un corps d'inspection, sauf risque de grave préjudice pour les témoins ◆ La médiation entre l'administration et les usagers fait l'objet d'un rapport d'information à l'Assemblée nationale

Transformation publique

◆ Les secrétariats généraux communs sont créés et leur organisation et missions sont précisées par décret ◆ Vingt actions pour des services publics écoresponsables ◆ Nouvelle stratégie de marque de l'Etat ◆ Un exemple de transformation de l'action publique : le programme «Entrepreneurs d'intérêt général» ◆ La Cour des comptes consacre une partie de son rapport public annuel au numérique au service de la transformation de l'action publique ◆ Le Sénat analyse l'implantation des services de l'Etat dans les territoires ◆ Les chiffres clés du Conseil d'Etat et de la juridiction administrative en 2019 ◆ La juridiction administrative, première institution de la sphère juridique à être doublement labellisée « Diversité » et « Egalité » ◆ FIPHFP - Tous les outils pour vous accompagner dans votre déclaration ◆ Les projets lauréats du fonds d'innovation RH ◆ Réduction du nombre de délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Dispositions de l'accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne concernant les ressortissants britanniques fonctionnaires ou agents publics en France

La population britannique, à l'occasion d'un référendum le 23 juin 2016, s'est prononcée en faveur d'une **sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne** (51,9 % des votes). Le 29 mars 2017, le gouvernement britannique a enclenché une demande de retrait, au titre de l'article 50 du traité sur l'Union européenne (TUE). Le retrait du Royaume-Uni devait initialement avoir lieu deux ans après, soit le 29 mars 2019 ; le gouvernement britannique a cependant obtenu une prolongation des négociations du retrait jusqu'au 31 janvier 2020. Un **accord de retrait** a été conclu au mois d'octobre 2019; cet accord a été ratifié par le Parlement européen le 29 janvier 2020, date à laquelle le Royaume-Uni a notifié à l'UE l'achèvement de ses procédures internes nécessaires à l'entrée en vigueur de l'accord de retrait. Le Conseil de l'Union européenne a adopté, par procédure écrite, la décision relative à l'accord de retrait le 30 janvier. **L'accord de retrait est entré en vigueur le 31 janvier 2020 à minuit.**

L'accord de retrait contient plusieurs stipulations concernant la **situation des ressortissants britanniques ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent public en France.**

Durant la période de transition allant du 1^{er} février au 31 décembre 2020, et bien qu'ils aient perdu la qualité de citoyen européen du fait du retrait du Royaume-Uni de l'UE, **les droits des ressortissants britanniques, au regard de la circulation et du séjour, sont maintenus** et s'exercent à l'identique de ceux des ressortissants européens.

L'article 24 de l'accord permet en effet de **maintenir applicable aux ressortissants britanniques l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) relatif à la libre circulation des travailleurs** au sein de l'Union européenne notamment « *le droit de ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur la nationalité en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi* » ainsi que « *le droit d'accéder à une activité et de l'exercer conformément aux règles applicables aux ressortissants de l'État d'accueil ou de l'État de travail* ».

En conséquence, l'article 24 de l'accord permet d'**appliquer l'article 45 du TFUE aux ressortissants britanniques qui sont entrés dans la fonction publique française avant le Brexit ainsi que ceux qui entrent dans la fonction publique durant la période de transition.** Les mêmes réserves admises pour les citoyens européens leur sont applicables : ils ne peuvent occuper un emploi dont les attributions ne sont pas

séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

Les ressortissants britanniques resteront, en application de l'article 24 de l'accord de retrait, « **assimilés** » **aux citoyens européens** s'agissant des droits spécifiques reconnus aux travailleurs salariés pour les ressortissants britanniques qui seraient entrés dans la fonction publique jusqu'à la fin de la période de transition. Ainsi les **droits des travailleurs** (notion entendue au sens large qui recouvre les fonctionnaires) tels qu'ils sont garantis par l'article 45 du TFUE sont **préservés** par l'accord de retrait.

Les droits découlant de leur qualité de fonctionnaires ou d'agents publics des ressortissants britanniques qui sont devenus fonctionnaires ou agents publics en France avant le 31 décembre 2020 (stock) sont donc maintenus, notamment en matière d'accès à la fonction publique ou de déroulement de carrière sans que la perte de la qualité de ressortissant européen ne puisse leur être opposée.

Ainsi les articles 5 *bis* et 5 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui découlent de l'article 45 du TFUE, ainsi que les dispositions du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 modifié relatif à l'accès des citoyens de l'Union européenne à la fonction publique française, restent applicables. L'article 5 *bis* prévoit que les ressortissants des Etats membres de l'UE ou de l'EEE ont accès aux corps, cadres d'emploi et emplois de la fonction publique dans les mêmes conditions que les ressortissants français, prévues par le statut général. Ils peuvent accéder à ces corps, cadres d'emploi et emplois **par voie de concours** ou, conformément à l'article 5 *quater* de la même loi, **par voie de détachement.**

Dès la fin de la période de transition (si celle-ci n'est pas renouvelée conformément aux stipulations de l'accord de retrait qui les prévoit), les ressortissants britanniques se verront appliquer, à compter de cette date, **les dispositions applicables en matière de fonction publique pour les ressortissants d'Etat tiers** : ils pourront dès lors être recrutés en tant que contractuels sans pouvoir accéder aux emplois de souveraineté, en application des articles 3-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et 3-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991.

Références

- [Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique](#)



La composition et le fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont modifiés

Le II de l'article 2 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit une évolution de la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Cette modification a pour objectif de garantir la **représentation des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre au sein du collège représentant les communes**.

Le **décret n° 2020-174 du 26 février 2020**, pris pour application de l'article 2 de la loi de transformation de la fonction publique, modifie le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Les représentants des communes étaient jusqu'à présent élus par deux collèges électoraux distincts, l'un composé des maires des communes de moins de 20 000 habitants, l'autre des maires des communes de plus de 20 000 habitants. Le décret prévoit que **les représentants sont désormais élus par trois collèges, correspondant aux communes de moins de 20 000 habitants, entre 20 000 et 100 000 habitants, et de plus de 100 000 habitants**. En parallèle, **trois collèges électoraux sont créés pour élire les représentants des EPCI à fiscalité propre, selon les mêmes critères démographiques**. Le nombre de sièges revenant respectivement aux représentants des départements et des régions reste inchangé.

Les modalités d'élection des représentants au sein de chaque collège sont détaillées. Ainsi « *pour chaque strate démographique, les représentants des communes sont élus par un collège constitué des maires des communes relevant de la même strate* ». Une nouvelle précision est apportée par rapport à l'ancienne rédaction du décret n°84-346 : « *les représentants des communes sont choisis parmi les maires et les conseillers municipaux de ces mêmes communes* ». De même, concernant les EPCI à fiscalité propre, le collège est constitué des présidents de ces EPCI relevant de la même strate. Ils sont choisis parmi les présidents et les conseillers communautaires de ces mêmes EPCI.

Au sein de chaque collège, les représentants des collectivités territoriales sont désignés par voie d'élection au scrutin direct et à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les bulletins de vote pour les collèges des représentants des communes de moins de 20 000 habitants et des représentants des EPCI de moins de 20 000 habitants sont recensés et dépouillés dans chaque département par une commission spéciale. Les bulletins de vote des autres collèges sont recensés et dépouillés par une commission nationale.

Ces modifications entreront en vigueur à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des

communes et EPCI.

Le décret n°2020-174 comprend également plusieurs **mesures de simplification et de modernisation du fonctionnement** de l'instance.

Il précise que le président de chaque formation spécialisée du CSFPT est désigné pour la durée de son mandat au CSFPT : **la continuité de la présidence des formations spécialisées** en cas de renouvellement de l'un des collèges du CSFPT est ainsi garantie.

Le décret offre la faculté à tout membre suppléant du CSFPT de **suppléer un membre titulaire, dans la limite d'un suppléant par membre titulaire**. Ce fonctionnement est identique à celui du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et des conseils supérieurs des deux autres versants de la fonction publique.

Le décret supprime la disposition du décret n°84-346 qui permettait au ministre chargé des collectivités territoriales de nommer des rapporteurs extérieurs au CSFPT ayant voix consultative pour les affaires qui leur sont confiées par le président. En effet, cette disposition n'avait jamais été mise en œuvre, d'autant que le CSFPT peut entendre « *toute personne dont l'audition est de nature à éclairer les débats* », à la demande de son président ou de l'un de ses membres, conformément à l'article 10 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le décret n°2020-174 prévoit par ailleurs que **les personnes auditionnées dans ce cadre peuvent se faire rembourser leurs frais de déplacement et, le cas échéant, de séjour**. Toutefois, le nombre maximal de personnes auditionnées défrayées chaque année par organisation syndicale sera déterminé par un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales et tiendra compte du nombre de sièges détenus par l'organisation syndicale.

Enfin, le décret n°2020-174 modifie les modalités de réexamen des projets de textes qui ont recueilli un avis unanime défavorable du collège des organisations syndicales. Jusqu'à présent, un nouvel examen avait lieu et une nouvelle délibération de l'assemblée plénière était organisée dans un délai de dix-huit jours. Ce délai est modifié pour être aligné sur le délai en vigueur au CCFP et dans les conseils supérieurs des deux autres versants de la fonction publique : **la nouvelle délibération doit être organisée « dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours »**.

Ces dispositions de simplification et de modification du fonctionnement du CSFPT sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du décret.

Références

- [Décret n° 2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)



Modification du fonctionnement de la commission supérieure du Conseil d'Etat et des conditions d'exercice des mandats des maîtres des requêtes et auditeurs

Le décret n°2020-160 du 26 février 2020 apporte plusieurs modifications aux dispositions du code de justice administrative.

Il modifie les règles de désignation des représentants élus qui composent la commission supérieure du Conseil d'Etat.

Les missions de cette commission sont précisées à l'article L.132-2 du code de justice administrative. Ainsi, la commission supérieure du Conseil d'Etat est « *consultée par le vice-président du Conseil d'Etat sur les questions intéressant la compétence, l'organisation ou le fonctionnement du Conseil d'Etat* ». Elle « *émet un avis sur toute question relative au statut des membres* » et « *peut être consultée sur toute question générale relative à l'exercice de leurs fonctions* ». La commission supérieure du Conseil d'Etat est composée de quatre conseillers d'Etat en service ordinaire ou en service extraordinaire, de trois maîtres des requêtes en service ordinaire ou en service extraordinaire et d'un auditeur. **Le décret prévoit qu'il est désormais procédé à l'élection de trois suppléants aux conseillers d'Etat et maîtres des**

requêtes, au lieu de deux, et de deux suppléants à l'auditeur, au lieu d'un suppléant.

Les représentants des membres du Conseil d'Etat étaient jusqu'à présent élus au scrutin uninominal à un tour. Ils sont désormais élus « *au scrutin majoritaire à un tour par le collège dont ils relèvent* ». Le décret prévoit également que « *Dans l'hypothèse où une partie ou la totalité des sièges n'a pu être pourvue par voie d'élection, la commission est complétée par voie de tirage au sort parmi les membres du collège concerné* ».

Le décret n°2020-160 modifie également les conditions d'exercice du mandat des maîtres des requêtes et des auditeurs du Conseil d'Etat. En effet, **il réduit de quatre à trois ans le nombre d'années de services effectifs au Conseil d'Etat nécessaires, hors mobilité et nomination laissée à la décision du Gouvernement, pour que les maîtres des requêtes et les auditeurs puissent bénéficier d'un détachement, d'une mise à disposition ou d'une délégation à l'extérieur du Conseil d'Etat.**

Références

- [Décret n° 2020-160 du 26 février 2020 portant dispositions statutaires concernant le Conseil d'Etat](#)



Liste des pièces devant être transmises pour réaliser les contrôles déontologiques

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique apportent des modifications aux procédures et obligations incombant aux agents publics en matière de déontologie ([Vigie spécial n°04 – septembre 2019](#)). Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, pris en application

de ces articles, précise les conditions dans lesquelles ces contrôles s'opèrent désormais ([Vigie n°119 – janvier 2020](#)).

L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise la liste des pièces composant les dossiers de saisine adressés à

l'autorité hiérarchique ou à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) pour permettre la réalisation de ces contrôles.

Le décret n°2020-69 prévoit une nouvelle procédure applicable aux **demandes d'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale** (III de l'article 25 *septies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) **ou de départ vers le secteur privé** (III de l'article 25 *octies* de la loi n°83-634).

Les agents publics doivent adresser, avant le début de l'activité privée, leur demande à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, en transmettant les pièces prévues à l'article 1^{er} de l'arrêté précité.

Les demandes concernant certains agents sont transmises obligatoirement par l'autorité hiérarchique à la HATVP. Les agents concernés sont ceux **occupant un des emplois visés à l'article 2 du même décret** :

- emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts au titre de l'article 25 *ter* de la loi n°83-634 ;
- conseillers d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratifs d'appel ;
- magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes ;
- membres des cabinets ministériels et collaborateurs du Président de la République ;
- directeurs et secrétaires généraux et adjoints des autorités administratives et publiques indépendantes ;
- emplois à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres ;
- chefs de cabinet, directeurs et directeurs adjoints de cabinet des autorités territoriales.

Pour les agents publics occupant ces emplois, la liste des pièces devant être transmises par l'autorité hiérarchique à la HATVP est **établie à l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2020**.

Pour les agents occupant d'autres emplois, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, elle a la possibilité

de soumettre la demande à l'avis de son référent déontologue. Toutefois, si la consultation du référent déontologue ne permet pas de lever le doute concernant la demande de ces agents, **l'autorité hiérarchique peut saisir, en dernier recours et sans délai, la HATVP. Dans ce cas, l'autorité hiérarchique lui transmet les pièces précisées à l'article 2 dudit arrêté.**

Par ailleurs, l'article 34 de la loi n°2019-828 **crée un contrôle déontologique préalable à la nomination, spécifique aux fonctionnaires ou agents contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou y accéder sur des postes exposés.**

L'article 4 du décret n°2020-69 prévoit que l'autorité hiérarchique saisit obligatoirement la HATVP de toute demande pour accéder aux postes suivants :

- les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;
- les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ;
- les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République.

Dans ce cas, l'autorité hiérarchique transmet à la HATVP les pièces énumérées à l'article 3 de l'arrêté.

Lorsque l'agent ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années souhaite accéder à l'un des emplois listés à l'article 2 du décret, à l'exception de ceux couverts par la procédure prévue à l'article 4, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des fonctions envisagées avec cette activité, elle peut **saisir son référent déontologue**. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP. Dans ce cas, elle lui **transmet également les pièces énumérées à l'article 3 de l'arrêté**.

Références

- [Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



L'arrêté fixant le modèle de convention pour la rupture conventionnelle dans la fonction publique a été publié

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](#)). Cette procédure est **applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 aux fonctionnaires de manière expérimentale pendant six ans, ainsi qu'aux agents contractuels, ouvriers de l'Etat et praticiens hospitaliers de manière pérenne**.

Les modalités et conditions de la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle sont fixées dans le **décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique**. Le **décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019** précise les modalités d'attribution de **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)** ([Vigie n°118 – décembre 2019](#)). Le décret n°2019-1593 prévoit qu'une convention soit signée par l'administration et l'agent dans le respect de leur libre consentement afin d'énoncer les termes et les conditions de la rupture conventionnelle. Il renvoie la définition d'un modèle de convention à un arrêté du ministre chargé de la

fonction publique.

Cet **arrêté du 6 février 2020** a été publié au Journal officiel du 12 février. Il fixe un modèle de convention de rupture pour chaque catégorie d'agents concernés par le dispositif : les fonctionnaires, les agents contractuels, les ouvriers de l'Etat et les personnels médicaux des établissements publics de santé recrutés en contrat à durée indéterminée. Le modèle contient des informations sur les parties signataires, sur le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et sur les étapes de la procédure, en particulier les entretiens réalisés préalablement par l'agent et l'administration. Il permet également d'indiquer si l'agent a été assisté d'un conseiller syndical au cours de ces entretiens, comme le lui permet l'article 72 de la loi. Le modèle de convention fixe enfin les conditions de la cessation de fonctions, fin du contrat ou rupture de l'acte d'engagement convenues entre les parties.

Le modèle de convention défini par l'arrêté peut faire l'objet d'adaptations. Toute convention doit toutefois contenir, conformément aux dispositions du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019, **le montant de l'ISRC, ainsi que la date de cessation définitive des fonctions**, de fin du contrat ou de rupture de l'acte d'engagement, déterminés par les parties d'un commun accord.

Références

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [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](#)
- [Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)



Le port de la barbe ne suffit pas à caractériser en lui-même la manifestation d'une appartenance religieuse d'un agent hospitalier dans l'exercice de ses fonctions si elle n'est corroborée par aucune autre circonstance

M. A..., ressortissant étranger, a été accueilli en qualité de praticien hospitalier stagiaire associé au centre hospitalier de Saint-Denis. Il a cependant été mis fin à son stage de manière anticipée au motif notamment qu'il avait refusé de tailler sa barbe, jugée ostentatoire par le directeur du centre hospitalier.

M. A... a demandé l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision devant le tribunal administratif de Versailles. Son recours ayant été rejeté, celui-ci a formé appel devant la Cour administrative d'appel de Versailles qui a également rejeté son recours. Le requérant s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle, en premier lieu, le **double principe de liberté de religion et de laïcité** qui s'impose, aux termes des articles L. 6134-1 et R. 6134-2 du code de la santé publique, aux praticiens étrangers accueillis en tant que stagiaires associés dans un établissement public de santé : « *s'ils bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre du service public.* »

Pour autant, il affirme que **le seul fait de porter une barbe**

ne suffit pas, en soi, à caractériser la manifestation de convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, contrairement à l'exigence de laïcité du service public hospitalier, si elle n'est pas corroborée par d'autres circonstances :

« Pour juger que M. A... avait manqué aux obligations qui viennent d'être rappelées, la cour administrative d'appel s'est fondée sur ce que, alors même que la barbe qu'il portait ne pouvait, malgré sa taille, être regardée comme étant par elle-même un signe d'appartenance religieuse, il avait refusé de la tailler et n'avait pas nié que son apparence physique pouvait être perçue comme un signe d'appartenance religieuse. En se fondant sur ces seuls éléments, par eux-mêmes insuffisants pour caractériser la manifestation de convictions religieuses dans le cadre du service public, sans retenir aucune autre circonstance susceptible d'établir que M. A... aurait manifesté de telles convictions dans l'exercice de ses fonctions, la cour a entaché son arrêt d'erreur de droit ».

En conséquence, l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles est cassé et renvoyé devant cette juridiction.

Références

- CE, 12 février 2020, n° 418299, mentionné aux tables du recueil Lebon



La protection fonctionnelle dont bénéficient les personnels civils de recrutement local (PCRL) s'étend aux ascendants directs mais pas à la fratrie

Monsieur A... N... bénéficie de la protection fonctionnelle au titre de ses anciennes fonctions auprès des forces armées françaises en Afghanistan. Sa mère, Madame C... B..., a sollicité de la ministre des armées l'octroi de cette même protection pour elle-même et pour sa fille, Madame A... B..., en raison des menaces dont elle estime faire l'objet du fait des fonctions précédemment exercées par son fils. La ministre a opposé un refus implicite à cette demande.

Madame C... B... a formé un recours pour excès de pouvoir contre cette décision. Le juge des référés ayant rejeté sa demande de suspendre l'exécution de cette décision, Madame C... B... s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat contre l'ordonnance rendue par le tribunal administratif de Paris.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une jurisprudence de 1963 a consacré le **droit à la protection fonctionnelle comme un principe général du droit** (Section, 26 avril 1963, *CH de*

Besançon, n° 42783) applicable à tout agent public, y compris aux agents non titulaires de l'Etat recrutés à l'étranger (CE, 1^{er} février 2019, n° 421694).

Il vient préciser la portée de ce principe général du droit en ajoutant que « *lorsqu'il s'agit, compte tenu de circonstances très particulières, du moyen le plus approprié pour assurer la sécurité d'un agent étranger employé par l'Etat, la protection fonctionnelle peut exceptionnellement conduire à la délivrance d'un visa ou d'un titre de séjour à l'intéressé et à sa famille, comprenant son conjoint, son partenaire au titre d'une union civile, ses enfants et ses ascendants directs.* »

Il observe que dans la présente affaire le juge des référés du tribunal administratif de Paris n'a pas pris en considération, pour rejeter la demande de la requérante la concernant, son lien d'ascendance directe avec un agent faisant partie du personnel civil de recrutement local (PCRL).

Le Conseil d'Etat conclut qu'il y a donc lieu de suspendre la décision prise par la ministre. Pour autant, il juge que doit être traité de manière différenciée le cas de Madame C... B... et celui de Madame A...B... Selon lui, en tant que mère d'un agent relevant du PCRL, Madame C...B entretient un

lien d'ascendance directe avec l'intéressé et a droit en conséquence au bénéfice de la protection fonctionnelle. En revanche, **Madame A... B..., en tant que sœur de cet agent, n'y a pas droit, la protection fonctionnelle ne s'étendant pas à la fratrie.**

Références

- *CE, 26 février 2020, n° 436176, mentionné aux tables du recueil Lebon*
- *Conclusions de Gilles Pellissier, rapporteur public*



Rappel des dispositions applicables aux agents publics en période électorale

A un mois du premier tour des élections municipales et au début de la période de réserve électorale, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié une note récapitulant les droits et obligations des agents publics en période électorale.

Il est d'abord rappelé que la liberté d'opinion, garantie aux agents publics, doit se concilier avec leur **obligation de réserve qui impose à ces derniers de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leur comportement et leur expression**. Les agents publics ont également un devoir de neutralité. Au cours de la **période de réserve électorale** précédant les élections et fixée par le Premier ministre, les fonctionnaires de l'Etat doivent **s'abstenir de participer à toute manifestation ou cérémonie publique de nature à présenter un caractère électoral**. Tout manquement à l'obligation de réserve expose l'agent à une sanction disciplinaire.

La note rappelle ensuite les **facilités ouvertes aux agents publics candidats à une élection ou titulaires d'un mandat électif** pour qu'ils puissent concilier ces activités politiques avec l'exercice de leurs activités professionnelles.

La note rappelle d'abord que la loi du 13 juillet 1983, à son article 7, protège les agents publics candidats ou élus à une élection : « **La carrière des fonctionnaires candidats à un mandat électif ou élus (...) ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes ou les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale ou de leur mandat** ». L'activité politique doit toutefois être compatible avec l'exercice de leurs fonctions. L'agent ne peut pas utiliser ses fonctions à des fins de propagande électorale.

Les agents candidats à une élection peuvent bénéficier de plusieurs jours, dont le nombre varie en fonction des élections, imputés sur les congés annuels ou correspondant à des absences non rémunérées. La circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'Etat indique qu'il est préférable que les agents nommés dans des emplois à la décision du Gouvernement, s'ils souhaitent se présenter à une élection (présidentielle, parlementaire, régionale ou communale dans une commune de plus de 100 000 habitants), renoncent à leurs fonctions. Il est enfin rappelé que l'exercice de certaines fonctions publiques peut rendre inéligible un agent à certaines élections.

En ce qui concerne les agents titulaires d'un mandat électif, ils peuvent bénéficier d'un congé pour formation, d'autorisations d'absence et de crédits d'heures détaillés dans la note. En cas d'incompatibilité liée à l'exercice de certaines fonctions publiques, les agents doivent demander un détachement ou une mise en disponibilité afin d'exercer leur mandat.

- *Note de la DGAFP : Agents publics et période électorale*
- *Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civiles de l'Etat*

RECRUTEMENT ET FORMATION



Nouvelles dispositions législatives concernant la formation des élus locaux et des fonctionnaires

La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire contient, dans son article 124, des **dispositions relatives à la formation des élus locaux et des fonctionnaires**.

Le I de l'article 124 modifie le code général des collectivités territoriales (CGCT). Ainsi, il est ajouté à l'article L. 2123-12 que « **Les élus qui reçoivent délégation en matière de prévention et de gestion des déchets ou d'économie circulaire sont encouragés à suivre une formation en la**

matière ».

Le III de l'article 124 modifie également la loi statutaire n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et plus particulièrement son article 22 qui reconnaît aux fonctionnaires le droit à la formation tout au long de la vie. Le troisième alinéa de cet article est complété pour indiquer que « **Les fonctionnaires qui le souhaitent bénéficient d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets** ».

Références

- [Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire](#)



Dérogations au principe de présidence alternée des jurys dans la fonction publique

L'article 83 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée un article 16 *quater* dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article consolide les dispositions législatives auparavant éparées pour faciliter la compréhension du principe d'alternance dans les trois versants de la fonction publique.

Le principe demeure : **la présidence des jurys** constitués pour le recrutement par concours, la promotion de corps ou de cadre d'emplois par voie d'examen professionnel et l'avancement de grade par voie d'examen ou de concours professionnel, **doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe. Désormais, l'alternance doit avoir lieu, au plus tard, au terme de quatre sessions consécutives**.

Le dernier alinéa de l'article 16 *quater* autorise le pouvoir exécutif à **prévoir des dérogations à ce principe par décret en Conseil d'Etat**. Le **décret n°2020-97 du 5 février 2020**, pris pour l'application de cet article, fixe trois cas dans lesquels des dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys sont possibles.

Une première dérogation à l'application de ce principe est la situation dans laquelle la **mission de président d'un jury est exercée à raison des fonctions occupées ou du fait de sa qualité**, notamment de président ou de directeur d'un

établissement ou d'une instance d'évaluation. Dans ce premier cas, l'alternance n'a lieu, dans les faits, que lorsque l'intéressé cesse ses fonctions ou perd la qualité à raison de laquelle cette mission est exercée et s'il est remplacé par une personne de l'autre sexe. Cette dérogation est applicable aux trois versants de la fonction publique.

Le principe d'alternance de la présidence des jurys n'est pas non plus applicable aux **comités de sélection institués en vue du recrutement des professeurs et maîtres de conférences** au sein des universités ni aux comités institués pour le recrutement des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales d'architecture, par voie de concours, de détachement et de mutation. Compte tenu de la spécialisation des disciplines au titre desquelles le recrutement est organisé, le vivier dans chaque discipline est restreint, empêchant l'application du principe d'alternance de la présidence.

Enfin, le décret prévoit une dérogation lorsque les jurys et instances de sélection sont constitués **dans certains établissements sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière**. Deux conditions doivent être remplies. Premièrement, ne sont concernés que les jurys ou les instances de sélection organisés au sein des établissements mentionnés aux 3° à 6° de l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ainsi que les établissements mentionnés aux 1° et 2° du même article dont

l'effectif est inférieur à 40 agents. Deuxièmement, la filière de personnels dans laquelle le directeur de l'établissement est susceptible de choisir la personne qui le représentera doit être constituée pour au moins 80% de personnes du même sexe. L'annexe du décret définit, à cette fin, les filières de personnels par regroupement de corps de fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Cette dernière dérogation n'est toutefois applicable que pour une durée de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret.

Afin de tenir compte des évolutions du principe de composition équilibrée des jurys et instances de sélection, désormais fixé à l'article 16 *ter* également créé par l'article 83 de la loi du

6 août 2019, le même décret actualise les dispositions du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe doit donc, sauf dérogation prévue par les statuts particuliers, être respectée pour la composition des jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne au sein des trois versants de la fonction publique.

Références

- *Décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique*
- *Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*
- *Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière*



Un fonctionnaire stagiaire peut se voir refuser sa titularisation pour faute disciplinaire à condition qu'il ait été mis à même de faire valoir ses observations

Monsieur B. a conclu plusieurs contrats à durée déterminée avec la commune de Marmande avant d'être nommé fonctionnaire stagiaire au sein de cette même commune. Monsieur B. n'ayant pu atteindre la durée légale de stage d'un an prévue par le statut particulier dont il relève, en raison de congés maladie, son stage a été prolongé. Cependant, à l'issue de cette période probatoire, la commune de Marmande a pris un arrêté prononçant sa radiation des effectifs, faisant valoir ses absences injustifiées et un accomplissement partiel de ses tâches.

Monsieur B. a formé un recours pour excès de pouvoir contre cette décision. Il a demandé, en premier lieu, au tribunal administratif de Bordeaux l'annulation de l'arrêté pris par la commune de Marmande mettant fin à son stage et sa réintégration et titularisation au sein de la commune. Le tribunal administratif de Bordeaux a cependant rejeté sa requête au motif que les faits qui lui étaient reprochés caractérisaient une insuffisance professionnelle justifiant un refus de titularisation. Monsieur B. a alors fait appel de cette décision. La Cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé ce jugement ainsi que l'arrêté litigieux au motif que les faits qui lui étaient reprochés étaient **également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires** et ne pouvaient pas, en conséquence, caractériser une insuffisance professionnelle justifiant légalement un refus de titularisation. La commune de Marmande s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat contre l'arrêt de la Cour administrative d'appel dont elle demande l'annulation.

Le Conseil d'Etat rappelle, tout d'abord, le **caractère probatoire et provisoire de la situation dans laquelle se**

trouve le stagiaire et l'appréciation en considération de sa personne qui doit être faite en cas de refus de le titulariser :

« Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. »

Le Conseil d'Etat en déduit qu'**une décision de refus de titularisation ne peut légalement être prise que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et de la manière de servir de l'intéressé. Il admet à ce titre qu'un refus de titularisation puisse être fondé sur des faits caractérisant en tout ou partie des fautes disciplinaires. L'administration doit alors, préalablement, avoir mis l'intéressé à même de faire valoir ses observations :**

« L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à

même de faire valoir ses observations. »

Le Conseil d'Etat conclut que la Cour administrative d'appel de Bordeaux, en ne mettant pas l'intéressé en mesure de

présenter ses observations, alors qu'elle faisait valoir le caractère disciplinaire des faits qui lui étaient reprochés, a commis une erreur de droit. Il annule en conséquence l'arrêt litigieux et renvoie l'affaire devant cette juridiction.

Références

- *CE, 24 février 2020, n° 421291, mentionné aux tables du recueil Lebon*

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Nouvel espace « Mobilité Public/privé » disponible sur le site de la HATVP

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a confié à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique de nouvelles missions en matière de contrôle de la déontologie de certains agents et responsables publics.

Depuis le 1^{er} février 2020, la Haute Autorité est chargée de contrôler la déontologie de certains responsables et agents publics dans le cadre de leurs mobilités entre les secteurs public et privé.

A cet effet, un nouvel espace « mobilité public/privé » été mis en place afin de permettre aux administrations, et aux agents le cas échéant, de disposer de l'ensemble des informations nécessaires afin de saisir la HATVP.

La saisine de la Haute Autorité se fait via un formulaire de saisine sécurisé disponible sur son site Internet.

- *Espace mobilité public / privé sur le site de la HATVP*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Elargissement de la possibilité de recours à des fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale

L'article 104 de la loi n°54-83 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale concerne les **fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale**. Cet article, dans sa version antérieure à la loi du 6 août 2019, prévoyait que **seules certaines catégories de collectivités territoriales et d'établissements publics pouvaient recruter des agents à temps non complet pour une durée de travail inférieure à 50% d'un temps complet**. Le **décret n°91-298 du 20 mars 1991**, pris en application de l'article 104, limitait le recours à cette possibilité à trois égards :

- Elle était ouverte seulement à certaines collectivités territoriales et établissements publics, selon des conditions de seuil de population ou de compétences ;
- Elle était réservée à des cadres d'emploi listés par le décret ;
- Le nombre d'emplois à temps non complet inférieur à 50% d'un temps complet était plafonné, en fonction du nombre d'emplois à temps complet existants.

En revanche, la création d'emplois à temps non complet avec une quotité horaire égale ou supérieure à 50% d'un temps complet (17h30) était libre.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié, au 5° du I de son **article 21**, les dispositions de l'article 104 de la loi n°54-83.

Tout d'abord, la loi élargit le recours aux emplois contractuels à temps non complet. Désormais, les **emplois à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale, peuvent être occupés tant par des fonctionnaires titulaires que par des contractuels**, dans l'ensemble des collectivités.

Le **décret n°2020-132 du 17 février 2020** est pris en application du 5° de l'article 21 de la loi du 6 août 2019 précitée. Il **généralise à l'ensemble des collectivités et de leurs établissements la possibilité de créer des emplois de fonctionnaires à temps non complet**. De même, cette possibilité est désormais **ouverte à tous les cadres d'emplois**. L'objectif est de donner des marges de manœuvre supplémentaires aux collectivités territoriales pour répondre à leurs besoins spécifiques. A cette fin, le décret du 17 février 2020 abroge les dispositions du décret du 20 mars 1991 qui fixaient les conditions de recrutement des agents à temps non complet (section 1 du chapitre 1^{er}). Par ailleurs, le décret du 17 février 2020 **supprime les quotas d'emplois à temps non complet susceptibles d'être créés**.

Le décret du 17 février 2020 **précise les modalités de recours aux emplois de fonctionnaires à temps non complet**.

Il précise, désormais de façon explicite, qu'un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et **si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet**. Cette limitation était auparavant implicite et découlait d'une lecture combinée avec l'article 8 du décret indiquant qu'un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.

Il est également précisé que *« lorsque le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il n'est pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration »*.

Le décret prévoit qu'un agent à temps non complet peut, à sa demande, **bénéficier d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle**. L'autorité territoriale ou le centre de gestion doit informer l'agent de cette possibilité.

Le décret comporte des dispositions relatives aux congés du fonctionnaire qui occupe des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics. Ces **congés doivent être pris à la même période dans les collectivités ou établissements qui l'emploient**. En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la période retenue est celle qui est arrêté par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement où le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité ou, si le temps consacré est identique, celle qui l'a recruté en premier. Si les dates de recrutement sont également identiques, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. Si les effectifs aussi sont égaux, l'agent choisit la collectivité référente.

Il est précisé que lorsqu'une **augmentation ou une diminution du nombre d'heures de service** hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet **excède de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi** en question, **cette modification est assimilée à la suppression de l'emploi. Le fonctionnaire peut refuser cette transformation**.

Comme pour les autres cas de suppression d'emploi, le

licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. Le reclassement s'effectue :

- dans un emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ;
- dans un emploi des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- dans un emploi compatible avec ses compétences professionnelles.

En cas de licenciement, l'autorité territoriale doit informer le fonctionnaire de son **droit à l'allocation-chômage**. Le

fonctionnaire perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Cette indemnité est majorée de 10% lorsque le fonctionnaire a au moins cinquante ans.

Enfin, le décret du 17 février 2020 supprime les dispositions transitoires prévues pour accompagner la publication du décret de 1991, puisqu'elles sont devenues obsolètes. Il tire par ailleurs les conséquences de modifications réglementaires intervenues depuis la publication du décret de 1991, notamment la généralisation de l'entretien professionnel, ainsi que la création du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Références

- *Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*



Un décret facilite le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

Le premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) prévoit le **principe de parité entre la FPT et la fonction publique de l'Etat (FPE)**. Selon ce principe législatif, « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat* ». Ainsi, les collectivités territoriales sont **liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat**. Les équivalences entre les cadres d'emplois de la FPT et les corps de la FPE sont définies par le **décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT**.

Conformément au principe de parité, les employeurs territoriaux appliquent le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à leurs cadres d'emplois **après publication des arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et emplois correspondants de la FPE**. Or, le décalage de certaines adhésions (corps techniques notamment) est de nature à gêner les employeurs territoriaux souhaitant mener une négociation globale portant sur le régime indemnitaire de leurs agents.

Pour faciliter le déploiement du RIFSEEP par les employeurs territoriaux, le décret du 6 septembre 1991 précité a donc été modifié par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

L'annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 précité établit les équivalences des cadres d'emplois de la FPT avec

la FPE. Cette annexe permet aux cadres d'emplois déjà passés au RIFSEEP sur le fondement de corps équivalents historiques d'en conserver le bénéfice. Toutefois, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 précité **actualise** cette annexe 1 en intégrant les évolutions statutaires récentes des corps de la FPE et des cadres d'emplois de la FPT ainsi que les mesures issues du protocole d'accord « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* ».

Le décret du 27 février 2020 **ajoute au décret de 1991 une annexe 2 créant une homologie provisoire pour les cadres d'emplois dont le corps homologue historique figurant en annexe 1 ne bénéficie pas encore du RIFSEEP**.

Dès lors, lorsqu'un de ces cadres d'emplois ne peut pas bénéficier du RIFSEEP sur le fondement du corps équivalent figurant en annexe 1, l'assemblée délibérante pourra déployer le RIFSEEP sur le fondement des équivalences provisoires établies en annexe 2. A terme, lorsqu'un de ces cadres d'emplois pourra bénéficier du RIFSEEP sur le fondement du corps équivalent figurant en annexe 1, l'assemblée délibérante aura le choix entre le maintien du régime indemnitaire basé sur l'homologie provisoire mentionnée à l'annexe 2 ou son adaptation avec le plafond du corps homologue mentionné à l'annexe 1.

Les cadres d'emplois concernés par cette seconde annexe conserveront toutefois pour référence le corps homologue repris à l'annexe 1 s'agissant des primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP afin de garantir le maintien de certains avantages indemnitaires servis.

Cette mesure devrait permettre un déploiement plus homogène du RIFSEEP dans la FPT.

Références

- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale



La rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes est précisée

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, par son article 38, a introduit un nouvel article 8-1 dans la **loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes**. Cet article prévoit qu'un « décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles le montant des pensions de retraite perçues par les membres retraités est déduit de la rémunération qui leur est versée ».

Le même article a supprimé plusieurs dispositions législatives relatives aux rémunérations des membres d'autorités, invitant ainsi le pouvoir réglementaire à rationaliser, au niveau de norme adéquat, le cadre juridique applicable.

Le **décret n°2020-173 du 27 février 2020** est pris en application de ces articles et **fixe les modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes (AAI) et des autorités publiques indépendantes (API)**. Il élabore une distinction entre les membres se consacrant ou non à temps plein à leur mandat.

Le chapitre I du décret vise les membres se consacrant à temps plein à leur mandat. Les éléments de rémunération que ces membres peuvent percevoir sont énumérés : un traitement indiciaire déterminé par référence aux groupes hors échelle, une indemnité de fonction, l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial. **L'arrêté du 27 février 2020 du Premier ministre et du ministre de l'action et des comptes publics** fixe, pour chaque AAI et API, le groupe hors échelle et le chevron correspondant à la rémunération ainsi que le montant de l'indemnité de fonction. A cette fin, l'arrêté distingue les présidents des AAI et API et les autres membres.

Le décret prévoit le **maintien de l'indice détenu au moment de la prise de fonction si celui-ci est plus avantageux.**

L'objectif de cette disposition est de préserver les droits à pension de ces membres ainsi que l'attractivité des mandats sans pour autant augmenter le montant global de la rémunération. Ainsi, l'écart éventuel entre le traitement indiciaire fixé par le décret et le traitement indiciaire détenu par le membre est-il déduit de l'indemnité de fonction.

Concernant les membres titulaires d'une ou plusieurs pensions de retraite de droit direct, le montant des pensions perçues est déduit de l'indemnité de fonction.

Le chapitre II du décret concerne les membres ne se consacrant pas à temps plein à leur mandat. Le président, ainsi que certains des autres membres des AAI et API entrant dans le champ de ce chapitre, perçoivent une **indemnité forfaitaire**. L'arrêté du 27 janvier 2020 fixe le montant de ces indemnités, par AAI ou API. Il prévoit qu'elles sont versées mensuellement.

Les membres autres que les présidents des AAI et API qui ne se consacrent pas à temps plein à leur mandat peuvent être indemnisés, après service fait, au titre de toute activité réalisée pour le compte de l'AAI ou API, lorsque celle-ci ne fait pas l'objet de l'indemnité forfaitaire. Cette indemnité prend la forme de vacations dont le taux unitaire ne peut pas dépasser un plafond fixé par l'arrêté du 27 janvier 2020. Le règlement intérieur de chaque autorité précise les modalités de rémunération des vacations.

Le chapitre III du décret prévoit que les **frais occasionnés par les déplacements** des membres sont pris en charge selon les mêmes modalités que les personnels civils de l'Etat, c'est-à-dire dans les conditions prévues par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006. Les collègues des autorités publiques indépendantes, qui bénéficient de la personnalité morale à l'instar des établissements publics, peuvent délibérer pour adopter des règles dérogatoires dans le respect des dispositions du décret.

Références

- *Décret n° 2020-173 du 27 février 2020 relatif aux modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*
- *Arrêté du 27 février 2020 pris en application du décret n° 2020-173 du 27 février 2020 relatif aux modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*
- *Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat*



Extension à de nouveaux personnels de la possibilité de percevoir une rémunération au titre d'une invention

Le décret n°2020-167 du 26 février 2020 modifie l'annexe de l'article R.611-14-1 du code de la propriété intellectuelle qui fixe la liste des fonctionnaires et agents publics de l'Etat pouvant bénéficier d'une prime d'intéressement aux produits tirés de l'invention et d'une prime au brevet d'invention. Il modifie plus précisément la partie de l'annexe consacrée aux personnels du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, intitulée « Environnement,

transports et logement ». Le bénéfice de cette rémunération est désormais étendu aux membres du corps des techniciens supérieurs du développement durable (catégorie B) et aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (ouvriers de l'Etat).

Le décret modifie par ailleurs certaines références réglementaires devenues obsolètes et supprime les mentions à plusieurs textes abrogés ou n'étant plus applicables.

Références

- *Décret n° 2020-167 du 26 février 2020 relatif aux catégories d'agents publics pouvant bénéficier d'une rémunération au titre d'une invention (environnement, transports et logement)*
- *Article R.611-14-1 du code de la propriété intellectuelle*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les techniciens supérieurs de la météorologie

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

s'applique au **corps des techniciens supérieurs de la météorologie** à compter du 1^{er} juillet 2017.

Références

- *Arrêté du 12 février 2020 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs 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*



LU DANS...

La mise en place du complément indemnitaire annuel par les collectivités territoriales

Les collectivités qui ont mis en place le **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** doivent mettre en œuvre l'une de ses composantes, le **complément indemnitaire annuel (CIA)**. Le CIA a pour objectif de reconnaître l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir et constitue une part individualisée de la rémunération.

La *Gazette des communes* consacre un article à la réticence de certaines collectivités à mettre en œuvre le CIA. Les causes sont multiples selon les auteurs : craintes que le dispositif ne porte atteinte à l'égalité de traitement entre les agents, qu'il soit basé sur des évaluations contestables et arbitraires, et qu'il ne vienne, par conséquent, créer un sentiment d'injustice auprès de certains agents et fragiliser les collectifs.

L'article rappelle toutefois la **décision du Conseil constitutionnel n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018** à l'occasion de laquelle ce dernier a confirmé que les collectivités territoriales étaient tenues de mettre en œuvre le CIA mais qu'elles étaient libres de fixer ses critères d'attribution ainsi que ses montants.

Selon les auteurs, un management équitable et une évaluation uniforme des agents peuvent permettre, d'une part d'éviter que le versement du CIA ne soit considéré par les agents comme arbitraire, et d'autre part de renforcer la reconnaissance de l'implication individuelle ou collective. Certaines collectivités négocient ainsi, avec les organisations syndicales, une liste de critères limités, basés sur des éléments factuels. Afin de maintenir l'esprit d'équipe, certaines valorisent l'engagement collectif. Après avoir donné quelques exemples de critères retenus par les collectivités, l'article présente plusieurs approches qui ont été développées, tel que l'usage d'un système de « bonus-malus ».

- *Solange de Fréminville, La Gazette des communes, « mettre en place un juste complément indemnitaire annuel », 5 février 2020.*
- *Conseil constitutionnel, décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



La composition du comité d'audition pour le recrutement des chefs de service est précisée

L'article 23 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat prévoit qu'un **comité d'audition doit éclairer la décision du ministre avant toute nomination à un emploi de chef de service** dans les administrations centrales, administrations assimilées et services à compétence nationale (VIGIE n°118 – décembre 2019).

Ce comité est présidé par le secrétaire général du ministère dont relève l'emploi ou par son représentant. Il comprend par ailleurs obligatoirement le directeur auprès duquel le chef de service doit être placé, ainsi qu'une personne extérieure à l'administration d'emploi. Enfin, le 2° de l'article 23 du décret précité prévoit que le **comité comprend obligatoirement une personne occupant des fonctions la qualifiant particulièrement en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines** et renvoie à un arrêté du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique la charge de fixer la liste des fonctions concernées.

Ainsi, l'arrêté du 6 février 2020 pris en application du 2° de l'article 23 du décret précité fixe la liste des fonctions qualifiant

à siéger dans ce comité. Les fonctions concernées sont les suivantes :

- Directeur, chef de service ou sousdirecteur d'une direction des ressources humaines au sein des administrations centrales et administrations assimilées de l'Etat, des services à compétence nationale, des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes et de la Caisse des dépôts et consignations ;
- Cadre supérieur exerçant des responsabilités dans la gestion des ressources humaines de l'encadrement supérieur.

Le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 a abrogé 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. Symétriquement, l'arrêté du 6 février 2020 abroge l'arrêté du 20 décembre 2018 portant nomination des membres du comité d'audition prévu par le décret n°2012-32 du 9 janvier 2012.

Références

- *Arrêté du 6 février 2020 fixant la liste des fonctions qualifiant à siéger dans un comité d'audition pour le recrutement de chefs de service*
- *Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*



Publication du rapport de la mission « haute fonction publique », dit rapport Thiriez

Le 25 avril 2019, le Président de la République a appelé, dans son discours de clôture du grand débat national, à une réforme ambitieuse de la haute fonction publique française. Frédéric Thiriez a été chargé, au printemps 2019, de conduire une mission ayant pour objectif de réviser les modalités de recrutement dans la haute fonction publique, la formation des hauts fonctionnaires, leurs parcours de carrière et l'accès aux grands corps. Le rapport consécutivement produit a été officiellement présenté au Premier ministre le 18 février 2020.

Le rapport s'ouvre sur plusieurs constats. Les auteurs décèlent d'abord une diversité insuffisante parmi les lauréats aux concours de la haute fonction publique, marquée par une sur-représentation des classes supérieures et des candidats ayant suivi des préparations aux concours parisiennes, ainsi qu'une répartition déséquilibrée des sexes. Ils constatent également une baisse d'attractivité des carrières publiques, qui s'est traduit notamment par une diminution significative du nombre de candidats depuis 2010 alors que le nombre de postes offerts a concomitamment augmenté. Les auteurs estiment que la multiplication du nombre de grandes écoles de service public a « empêché l'émergence d'une culture commune chez ceux y sont formés et favorise le corporatisme ». Enfin, ils soulignent une perte de confiance des citoyens envers leurs élites politiques et administratives. Pour répondre à ces enjeux, les rapporteurs formulent **42 propositions**, structurées en trois axes.

Le premier axe du rapport, intitulé « **décloisonner la haute fonction publique** », comporte plusieurs propositions visant à réformer la formation des hauts fonctionnaires.

La mission **propose d'organiser une formation en deux temps** pour les lauréats externes des concours suivants : Ecole nationale d'administration (ENA), Institut national des études territoriales (INET), Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), Ecole nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S), Ecole nationale de la magistrature (ENM), Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) et Ecole nationale supérieure de police (ENSP). Les écoles seraient réunies dans un groupement d'intérêt public (GIP). **La formation débiterait par un tronc commun**, d'une durée de six mois, permettant « de créer une culture partagée et d'encourager le travail en transversalité ». Cette **formation commune** comprendrait trois semaines de préparation militaire supérieure, trois semaines consacrées à l'encadrement de jeunes du service national universel, deux semaines d'enseignement sur des thématiques transversales telle que la déontologie, et quatre mois de stage opérationnel. Les élèves effectueraient un stage dans une administration nationale ou déconcentrée, une collectivité territoriale, un hôpital, une juridiction, un service de police, un organisme européen ou un établissement pénitentiaire, par groupe de sept, à raison d'un élève par école. A l'issue de ce tronc commun, les élèves rejoindraient leurs écoles d'application respectives pour y recevoir une formation plus spécialisée.

Le rapport émet plusieurs propositions concernant la structuration des écoles, désormais qualifiées d'écoles d'application. Ainsi il est proposé de **fusionner l'EHESP et l'EN3S** dans une nouvelle Ecole des Hautes études de la santé et de la sécurité sociale qui formerait les directeurs d'hôpital, les directeurs d'établissements médico-sociaux et les dirigeants des organismes de sécurité sociale. La mission propose que **les statuts juridiques des écoles soient harmonisés**, afin de les transformer, à terme, en établissements publics administratifs (EPA) ou en établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). **Le recrutement et la formation des administrateurs civils de Paris, actuellement assurés par l'ENA, pourraient être transférés à l'INET**. Enfin, la mission propose de **créer une école d'administration publique (EAP) qui accueillerait les élèves de l'actuelle ENA et les ingénieurs des quatre corps techniques** (Mines, IPEF, Armement et INSEE) et formule deux hypothèses d'organisation :

- L'actuelle ENA deviendrait un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, associé à une université de rang mondial. L'EAP assurerait la formation de ses élèves pendant une année, diplômante (mastère spécialisé, bac +6) et qui comprendrait des périodes communes, puis des parcours différenciés en fonction des filières choisies.
- L'EAP serait une école « plateforme » sur le modèle de l'Ecole Normale Supérieure (ENS) originelle, c'est-à-dire qu'elle disposerait de capacités d'accompagnement plutôt que de capacités d'enseignement propre. Ainsi, durant une période de formation commune, les élèves pourraient en parallèle suivre des formations dans d'autres établissements. L'EAP aurait pour objectif de conseiller les fonctionnaires dans leurs choix de formation.

La première partie du rapport comprend également des propositions relatives à l'affectation des élèves à l'issue de leur scolarité. La mission suggère de **supprimer les classements de sortie** puisque cette logique, selon les auteurs, « ne garantit nullement l'adaptation des profils des candidats aux besoins des administrations employeurs » et pourrait peser sur la scolarité des élèves, en freinant toute tentative de diversification des enseignements. Pour y remédier, la mission propose que le choix des postes en fin de scolarité se fasse par le rapprochement des vœux des élèves et des souhaits des administrations. La « matière dominante » choisie par les élèves en début de scolarité, ainsi que les notes obtenues entreraient également en compte.

Les postes proposés en sortie d'école seraient également revus : la mission propose notamment de réduire le nombre de postes d'administrateurs civils aux ministères économiques et financiers, au profit de ceux offerts dans les ministères sociaux, chargé de l'environnement et de l'Intérieur. Elle propose également que **les administrateurs civils et ingénieurs soient affectés un an au moins dans un service déconcentré ou sur une « mission prioritaire » avant de rejoindre l'administration centrale.**

La mission formule plusieurs propositions relatives à l'accès aux « grands corps » et imagine deux options. La première consiste à supprimer les grands corps et transformer les emplois correspondants en emplois fonctionnels sur lesquels les candidats seraient nommés pour une durée déterminée par voie de détachement : cette solution est retenue pour les **grands corps d'inspection**. En revanche, la mission envisage de **maintenir les grands corps juridictionnels**, c'est-à-dire le corps des membres du Conseil d'Etat et le corps des magistrats de la Cour des comptes : ils seraient soit transformés en « corps de débouchés », accessibles seulement après quatre ans de service, soit toujours accessibles en sortie d'école mais les élèves ne pourraient être titularisés qu'après plusieurs années en service, notamment auprès d'une administration déconcentrée. Par ailleurs, l'accès au grade sommital de chaque corps (conseiller d'Etat, conseiller-maître) ne serait plus acquis automatiquement à l'ancienneté mais conditionné à l'accomplissement d'une période de mobilité de trois ans sur un poste opérationnel à niveau de responsabilité élevé.

Enfin, le rapport suggère de **conserver la marque « l'ENA internationale »** qui constituerait une filiale de l'EAP, chargée d'actions de formation aux questions européennes, de la préparation des hauts fonctionnaires européens à la présidence tournante de l'UE, du Cycle des hautes études européennes (CHEE) et de la préparation aux concours de la fonction publique européenne.

La seconde partie du rapport a pour objet de traiter la diversification du **recrutement dans la haute fonction publique**.

La mission suggère de revoir la nature des épreuves pour **supprimer les épreuves qu'elle qualifie de « socialement discriminantes »**, comme la composition de culture générale. Elle propose également de recourir davantage à des **matières à options** qui permettraient de valoriser la diversité des parcours antérieurs des candidats.

La mission souhaite réduire ou supprimer les recrutements parallèles, comme les concours des magistrats administratifs et financiers ou le concours des conseillers du cadre d'Orient. Elle entend également **généraliser la voie d'accès réservée aux docteurs**, telle qu'elle existe actuellement à l'ENA et dans les corps techniques.

Le rapport prévoit la **création de vingt nouvelles classes préparatoires « égalité des chances » (CPE)**. A l'inverse des classes préparatoires intégrées (CPI), elles ne seraient plus intégrées aux écoles mais organisées en collaboration avec elles. Les élèves des CPE seraient sélectionnés sur des critères sociaux et au regard de leurs mérites académiques.

Une proposition du rapport consiste à **créer un concours spécial ou une voie d'accès « égalité des chances » à destination des élèves des nouvelles CPE**. Ce concours externe spécifique pourrait représenter, selon les écoles, jusqu'à 10 à 15 % des postes offerts aux concours.

La mission propose également de **créer un concours professionnel unique** qui se substituerait aux actuels concours internes, troisièmes concours, tours extérieurs des administrateurs civils, conseillers de tribunaux administratifs et sous-préfets, ainsi qu'aux voies parallèles d'accès à la magistrature par intégration. Il serait ouvert aux candidats justifiant d'un diplôme de niveau licence et d'au moins six ans d'expérience professionnelle dans le secteur privé ou public. Ce concours pourrait notamment reposer sur une analyse de dossier professionnel, une note sur dossier et un oral. La voie professionnelle donnerait directement accès à l'école d'application, sans passer par le tronc commun prévu à l'issue du concours externe.

Enfin, il est suggéré de mieux **faire connaître les métiers de la haute fonction publique** par une politique de communication à destination du grand public.

Le troisième axe du rapport produit vise à **dynamiser les carrières**. Il comporte des propositions variées parmi lesquelles la reconnaissance juridique de la catégorie A+, la publication systématique des postes vacants pour les emplois à la décision du Gouvernement, ainsi que le renforcement des DRH ministérielles.

La mission propose la création d'un **Institut des hautes études du service public (IHESP) ouvert aux « hauts fonctionnaires susceptibles d'être nommés sur des fonctions managériales de haut niveau »**. La scolarité se déroulerait sur une année et à temps partiel.

Enfin, la mission suggère que soit examinée la possibilité de promouvoir au choix, chaque année, plusieurs cadres sur des postes de sous-directeur pour une durée de trois ans. A l'issue de ces trois ans, ils pourraient être intégrés dans le corps de hauts fonctionnaires correspondant à leur filière métier.

Le Premier ministre a confié à Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, le soin de procéder à l'instruction des propositions de la mission.

Une stratégie d'action, prenant en compte certaines de ces propositions, sera mise en place prioritairement autour des cinq axes suivants :

- **La diversification sociale et géographique** : cet axe comprendra notamment la création de classes « égalité des chances » sur l'ensemble du territoire, l'intégration systématique d'un quota de boursiers dans l'ensemble des masters et classes préparatoires aux grandes écoles de la fonction publique et des actions de tutorat à destination des élèves dès le collège ;
- **Le décloisonnement des formations de hauts fonctionnaires**, notamment via le développement d'un tronc commun de formations et d'expériences de travail en commun entre les écoles de service public ;
- **Le renforcement opérationnel de la formation**, qui passera par une modification des épreuves du concours dans un sens moins académique, ainsi que de la formation, notamment pour y intégrer un engagement citoyen obligatoire et/ou une préparation militaire ;
- **La fin de la titularisation et de l'avancement automatiques dans les grands corps** ;
- **La mise en place d'un Institut des hautes études du service public (IHESP) destiné à la formation continue des cadres supérieurs.**

■ *Rapport de M. Frédéric Thiriez, Mission Haute Fonction Publique*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Les modalités de mise en œuvre du contrat de projet dans la fonction publique sont précisées

L'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité de recourir, dans les trois versants de la fonction publique, à un nouveau type de contrat à durée déterminée (CDD) dénommé contrat de projet.

Le contrat de projet est conclu dans l'objectif de **mener à bien un projet ou une opération identifié**, et prend fin une fois ce projet ou cette opération réalisé. Les administrations, qui font face à des projets de plus en plus complexes et sortant de leurs missions habituelles, ont parfois besoin de compétences spécifiques en plus des compétences détenues par leurs équipes permanentes. Le contrat de projet permet aux administrations qui le souhaitent de mobiliser de nouveaux profils le temps de la conduite d'un projet identifié.

La loi n°2019-828 du 6 août ouvre le contrat de projet aux administrations de l'Etat et à ses établissements publics à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, et aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. A cette fin, la loi crée :

- un article 7 bis dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- un II à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- un article 94 dans la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le contrat de projet est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C). Il est **conclu pour une durée minimale d'un an et pour une durée maximale fixée par les parties mais qui ne peut excéder six ans**. Il peut être renouvelé dans ladite limite de six ans pour mener à bien le projet. Le contrat de projet n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à la titularisation.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique fixe les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Il instaure des garanties dans l'objectif de sécuriser l'emploi des contractuels recrutés sur des projets spécifiques. Les trois premiers chapitres du décret sont consacrés à chacun des versants de la fonction publique :

- le chapitre I^{er}, consacré à la fonction publique de l'Etat, modifie le décret n°8683 du 17 janvier 1986

modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, et crée un titre I^{er} bis comportant des dispositions propres au contrat de projet ;

- le chapitre II, consacré à la fonction publique territoriale, modifie plusieurs articles du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- le chapitre III, consacré à la fonction publique hospitalière, modifie le décret n°91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements de la fonction publique hospitalière, et crée un titre I^{er} bis comportant des dispositions propres au contrat de projet.

Le décret précise la forme et le contenu du contrat de projet. Ce contrat est établi par écrit et comporte obligatoirement plusieurs clauses :

- La description du projet ou de l'opération ;
- La définition des tâches à accomplir ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- L'indication du poste occupé ;
- L'indication de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- La date d'effet du contrat ;
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Le montant de la rémunération ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- Les droits et obligations de l'agent ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans une série de cas énumérés par le décret ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Le contrat doit **indiquer la durée prévisible du projet ou de l'opération concerné**. Cette estimation a pour objectif, en premier lieu, de mettre en œuvre les règles relatives au **renouvellement du contrat** dès lors que le projet ne serait pas achevé au terme de la durée prévisible mentionnée dans le contrat. En second lieu, elle permet d'identifier une borne temporelle en-deçà de laquelle pourrait être constatée une éventuelle **rupture anticipée** du contrat intervenant avant le terme de la durée fixée dans le contrat et **ouvrant droit au**

versement d'une indemnité. En effet, le décret prévoit des règles spécifiques relatives au renouvellement des contrats de projet d'une part, et à leur rupture anticipée d'autre part.

Concernant **le renouvellement du contrat de projet**, l'administration, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Pour les agents recrutés pour une durée inférieure ou égale à trois ans, cette notification se fait au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement. Pour les agents recrutés pour une durée supérieure à trois ans, elle se fait au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement. Lorsque l'administration propose à l'agent de renouveler le contrat, l'agent dispose de huit jours pour faire connaître sa réponse ; au-delà de ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

Concernant **la fin du contrat**, celle-ci **intervient normalement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.** L'agent est **informé de la fin de son contrat** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature, selon les **mêmes délais de prévenance que ceux prévus pour la notification du renouvellement** ou non-renouvellement du contrat.

Toutefois, à compter d'un délai minimum d'un an après la date d'effet du contrat initial, ce dernier peut être **rompu de manière anticipée** à l'initiative de l'employeur, dans deux cas : **lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.** Le licenciement et la démission ne sont pas considérés comme des cas de rupture anticipée. En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat. Par ailleurs, un certificat de fin de contrat

est établi.

Le décret précise enfin les **conditions d'emploi des personnels recrutés sur des contrats de projet.**

Les agents recrutés par un contrat de projet sont soumis aux dispositions générales applicables aux agents contractuels prévues par les décrets fixant les règles générales applicables aux contractuels de chaque versant à l'exception de certaines dispositions qui ne peuvent s'appliquer en raison de la nature même et de la durée du contrat de projet.

Ils bénéficient d'un **entretien professionnel annuel**, au même titre que les autres agents contractuels. La rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

Le décret précise que l'agent recruté par un contrat de projet qui est physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque ce terme est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ne soit pas réalisé.

Le chapitre I^{er} du décret, consacré à la fonction publique de l'Etat, précise que l'agent recruté par un contrat de projet est affilié à la caisse primaire d'assurance maladie pour les risques accident du travail et maladies professionnelles. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il bénéficie, comme les autres agents non titulaires, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, il bénéficie d'indemnités journalières.

Références

- *Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique*
- *Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis 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*



LU DANS...

La professionnalisation du recrutement des agents contractuels de la fonction publique

La *Semaine juridique* consacre un article à la nouvelle procédure de recrutement des agents contractuels dans la fonction publique, définie dans le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, pris en application de l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'article, dans son introduction, rappelle certaines des craintes parfois exprimées quant au recours grandissant aux agents contractuels dans la fonction publique. Le décret relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels a pour objectif de répondre à ces inquiétudes en **professionnalisant le recrutement des agents contractuels**. La procédure est par ailleurs assortie « de garanties en faveur des candidats sans remettre en cause le droit de priorité des fonctionnaires ».

L'article revient en détail sur le champ d'application du décret, les principes généraux auxquels est soumise la procédure de recrutement, l'obligation de publicité préalable de l'avis de vacance ou de création de l'emploi, ainsi que les différentes étapes composant la procédure de recrutement.

- *Didier Jean-Pierre, La Semaine juridique, « La professionnalisation du recrutement des agents contractuels de la fonction publique », n°7, 17 février 2020, pp.37-39.*

Statut de l'apprenti et conditions d'exécution de son contrat dans l'entreprise

Les *Cahiers du DRH* consacrent un **dossier complet à l'apprentissage**. Rédigé par un collectif de professeurs de l'Université de Rouen, ce dossier se décompose en deux parties : la première partie, publiée dans le N° 271 de janvier 2020, présentait les atouts et limites de l'apprentissage ; la deuxième partie, publiée dans le N° 272 de février 2020, se focalise sur la **question du statut de l'apprenti et des conditions d'exécution de son contrat**.

Cette deuxième partie, orientée sur la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles règles applicables à l'apprentissage, présente les différentes clauses constitutives du contrat d'apprentissage, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, illustrées d'exemples concrets. L'attention du lecteur est également appelée sur les écueils à éviter et les points de vigilance.

En matière de rémunération, il est ainsi prévu que pour les contrats conclus à compter du 8 août 2019, **le coût de l'apprentissage dans la fonction publique soit fixé en fonction de l'âge des apprentis et de leur progression dans le cycle de formation. Il ne tiendra plus compte du niveau de diplôme préparé.**

Cette mesure de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (Art. 62) aligne les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé, soumis au droit du travail.

Un décret sera prochainement publié pour préciser, notamment, les possibilités de majoration des taux de rémunération des apprentis dans le secteur public.

Le guide de l'apprentissage publié par la DGAFP en 2017 sera mis à jour pour intégrer ces modifications.

- *Embaucher un apprenti* [Dossier sur l'apprentissage : 1e partie] / Marie Hautefort, Emilie Hautefort, Christophe Willmann, professeurs à l'Université de Rouen. – Cahiers du DRH, janvier 2020, n° 271.
- *Recruter un apprenti* [Dossier sur l'apprentissage : 2e partie] / Marie Hautefort, Emilie Hautefort, Christophe Willmann, professeurs à l'Université de Rouen. – Cahiers du DRH, février 2020, n° 272. Ressource disponible à partir de l'URL suivante : <https://www.liaisons-sociales.fr/cdrh/2020/02/01/recruter-un-apprenti>
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Une décision créatrice de droits entachée d'un vice « danthonysable » ne peut être retirée ou abrogée, même dans un délai de quatre mois suivant la prise de cette décision

Mme A... B..., fonctionnaire territoriale relevant du corps des attachés territoriaux, a été nommée directrice générale des services de la commune de Bussy-Saint-Georges par arrêté du maire la détachant dans cet emploi fonctionnel. Moins de quatre mois plus tard, le maire a retiré l'acte portant nomination de Mme A... B... au motif que son détachement n'avait pas été précédé de la consultation de la commission administrative paritaire (CAP). Il l'a ainsi réintégrée dans son corps d'appartenance et l'a affectée à d'autres fonctions.

Mme A... B... a introduit un référé suspension devant le tribunal administratif de Melun visant à obtenir la suspension de l'exécution de l'arrêté de retrait de la décision la nommant directrice générale des services ainsi que des décisions prononçant sa réintégration et sa nouvelle affectation. Le juge des référés du tribunal administratif de Melun ayant rejeté ses demandes, la requérante se pourvoit en cassation devant le Conseil d'Etat contre l'ordonnance rendue par le tribunal administratif.

Le Conseil d'Etat rappelle, en premier lieu, le principe découlant de sa **jurisprudence Ternon** (CE, Ass., Ternon, n° 197018, 26 octobre 2001), désormais codifié à l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA), selon lequel **le retrait d'une décision créatrice de droits n'est possible que si cette décision est illégale** : « l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ».

Il précise que si un vice de forme entraîne en principe l'illégalité d'une décision, **un tel vice ne saurait affecter la légalité d'une décision administrative créatrice de droits que s'il a**

été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision ou s'il a privé les intéressés d'une garantie, selon sa jurisprudence Danthony (CE, Ass., Danthony, n° 335033, 23 décembre 2011) : « Un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable [...] n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie ».

Conciliant les apports de ces deux jurisprudences, le Conseil d'Etat conclut en l'espèce « qu'une décision créatrice de droits, entachée d'un vice qui n'a pas été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision et qui n'a pas privé les intéressés d'une garantie, ne peut être tenue pour illégale et ne peut, en conséquence, être retirée ou abrogée par l'administration de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers, même dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ».

Il précise que « lorsque la loi ou le règlement prévoit la consultation préalable [d'une CAP] avant la décision de détachement, cette consultation constitue une garantie au bénéfice de l'ensemble des candidats à ce détachement ou susceptibles de l'être. Le défaut de cette consultation préalable ne peut en outre être regardé comme régularisé par la consultation [de la CAP] après la décision que dans les hypothèses où la loi ou le règlement permettent expressément de déroger au caractère préalable de la consultation, hypothèses dans lesquelles il n'est ni établi ni allégué que l'on se soit trouvé en l'espèce ».

En conséquence, les demandes de la requérante sont rejetées par la Haute juridiction.

Références

- CE, n° 428625, 7 février 2020, mentionné aux tables du recueil Lebon
- Conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public
- CE, Ass., Danthony, n° 335033, 23 décembre 2011, publié au recueil Lebon



Le droit à communication du dossier d'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne s'étend aux témoignages recueillis par un corps d'inspection, sauf risque de grave préjudice pour les témoins

M. B..., alors qu'il était directeur de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM), a fait l'objet de signalements faisant état de situations pouvant constituer des faits de harcèlement à l'encontre de certains membres du personnel. Les ministres chargés de la tutelle de l'ENIM ont alors confié à l'inspection générale des affaires sociales et au conseil général de l'environnement et du développement durable une mission d'enquête administrative sur la manière dont l'intéressé assurait la direction de l'établissement. **Le rapport de la mission d'inspection a conclu à l'absence de harcèlement mais à des modalités de gestion inadaptées et a recommandé qu'il soit mis fin à ses fonctions, dans l'intérêt du service.** Cette recommandation a été suivie par le Gouvernement.

M. B... demande au Conseil d'Etat l'annulation pour excès de pouvoir du décret ayant mis fin à ses fonctions, **soutenant que ce décret était intervenu en méconnaissance des droits de la défense, son dossier administratif lui ayant été communiqué seulement de manière partielle, expurgé des**

procès-verbaux des personnes entendues dans le cadre de l'enquête.

Le conseil d'Etat indique qu'**une enquête administrative diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, entre dans les hypothèses lui ouvrant droit à communication de l'intégralité de son dossier.** Il précise qu'en ce cas, « *le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.* »

Il juge ainsi que **la décision contestée a été prise au terme d'une procédure irrégulière** et annule, pour vice de forme, le décret présidentiel mettant fin aux fonctions de M. B...

Références

- CE, 5 février 2020, n° 433130, publié au recueil Lebon
- Conclusions de M. Louis DUTHELLET DE LAMOTHE, rapporteur public



La médiation entre l'administration et les usagers fait l'objet d'un rapport d'information à l'Assemblée nationale

Le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques a rédigé un rapport d'information sur l'évaluation de la médiation entre les usagers et l'administration, présenté par les députés Sandrine Mörch et Pierre Morel-à-l'Huissier.

Partant du constat que la confiance de la population à l'égard de l'administration s'est détériorée au gré des réformes qui ont complexifié certaines démarches et de la dématérialisation rapide qui peut isoler des catégories d'usagers, les rapporteurs estiment que « *le médiateur fait figure de deus ex machina* » **en établissant le contact entre l'utilisateur et l'administration et en imaginant des solutions pour apaiser les tensions.**

Depuis la création du Médiateur de la République en 1973 (devenu Défenseur des droits en 2011), le nombre de médiateurs a considérablement augmenté, leurs domaines d'intervention se sont diversifiés et ils sont progressivement devenus « *un rouage indispensable à la qualité du service public* ». Ainsi, la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) a officialisé la fonction de médiateur au sein des organismes de sécurité sociale, au niveau national et dans chaque caisse locale. Plus récemment encore, 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 créé un cadre législatif pour les **médiateurs territoriaux** mis en place au sein des collectivités territoriales.

Les rapporteurs soulignent que le **nombre de demandes et réclamations dont sont saisis les médiateurs ne cesse d'augmenter**, notamment en raison de la volonté croissante des usagers de comprendre les décisions prises à leur égard.

Cependant, les rapporteurs estiment que la médiation n'est pas assez organisée, notamment parce que les réclamations font parfois l'objet d'un suivi insuffisant et déplorent que certains médiateurs soient systématiquement sollicités à l'occasion de chaque réclamation formulée par un usager à l'encontre de l'administration. Le médiateur n'a pas vocation en effet à remplacer l'administration dans le traitement des demandes : les rapporteurs préconisent donc de **mieux accompagner les usagers en amont de la médiation, notamment pour améliorer la visibilité des décisions rendues.**

Le rapport se concentre sur l'**expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO), prévue dans la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle**, et applicable à certains contentieux de la fonction publique et litiges sociaux. Les rapporteurs estiment que ce dispositif créé un espace de dialogue propice à l'écoute et à l'accès aux droits pour un public souvent vulnérable. Il constitue toutefois une procédure supplémentaire incontournable avant l'accès au juge, après le recours administratif préalable obligatoire (RAPO). Les rapporteurs recommandent ainsi que la lisibilité par les usagers de la MPO, et notamment son articulation avec le RAPO, soit prise en compte dans l'évaluation de l'expérimentation avant que celle-ci ne soit éventuellement généralisée.

Enfin, le rapport rappelle que **la médiation doit avant tout être au service des usagers**. Pour que la médiation leur soit plus accessible, **la visibilité des médiateurs doit être améliorée** : ils recommandent notamment que le recours possible au médiateur soit mentionné dans toutes les réponses aux réclamations et qu'il soit mieux référencé sur les sites des administrations. Le médiateur doit susciter la confiance des usagers. C'est pourquoi les rapporteurs proposent de **renforcer les garanties d'indépendance les concernant**. Pour être utile aux usagers, la médiation doit également être plus lisible et, à cette fin, les rapporteurs proposent de consacrer le Défenseur des droits comme coordonnateur des médiateurs institutionnels, sur le modèle de la proposition formulée dans le rapport de France Stratégie de juillet 2019 sur la médiation.

Outre les conclusions de ce rapport de France Stratégie, le rapport du comité d'évaluation et du contrôle des politiques publiques prend également en considération les échanges intervenus au cours des premières Assises nationales de la médiation administrative, organisées en décembre 2019 par le Conseil d'Etat ([VIGIE n°118 – décembre 2019](#)).

- *Rapport d'information sur l'évaluation de la médiation entre les usagers et l'administration*
- *Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle*
- *Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance*
- *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 de France Stratégie, Médiation accomplie ? Discours et pratiques de la médiation entre citoyens et administrations, juillet 2019*
- *Premières assises nationales de la médiation administrative*

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Les secrétariats généraux communs sont créés et leur organisation et missions sont précisées par décret

La circulaire n°6092-SG du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat a prévu le **regroupement** des programmes 333 (moyens mutualisés des administrations déconcentrées) et 307 (administration territoriale de l'Etat) **dans un unique programme 354**, géré par le ministère de l'intérieur.

La circulaire précitée a accompagné cette rationalisation budgétaire d'une **mutualisation des secrétariats généraux des préfetures et des directions départementales interministérielles (DDI) dans de nouveaux secrétariats généraux communs (SGC)**. Les effectifs des fonctions support ainsi mutualisées seront regroupés au sein des SGC et transférés au programme 354.

La circulaire n°6104-SG du Premier ministre du 2 août 2019 a précisé les grands principes des SGC, notamment leurs constitution, périmètre, organisation et positionnement. Ce nouveau service, à vocation interministérielle, doit être mis en place entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020. La circulaire a également prévu la **désignation d'un préfigurateur**, placé sous l'autorité du préfet dans chaque département et chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la réforme. Un guide RH à destination de ces préfigurateurs a été élaboré conjointement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction de la modernisation de l'administration territoriale (DMAT) et la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur, et leur a été adressé par le Secrétaire général du Gouvernement (SGG) (VIGIE n°116 – octobre 2019).

Le décret n°2020-99 du 7 février 2020 crée les SGC et précise leur organisation et leurs missions.

Le décret prévoit ainsi que le SGC est un **service déconcentré de l'Etat à vocation interministérielle relevant du ministère de l'intérieur**.

Il a pour mission d'assurer « **la gestion de fonctions et moyens mutualisés en matière budgétaire, d'achat public,**

d'affaires immobilières, de systèmes d'information et de communication, de logistique, de ressources humaines, de relation avec la médecine de prévention et de mise en œuvre des politiques d'action sociale au bénéfice des agents » pour les directions et services aux bénéfices desquels il exerce ses missions. Sur décision du préfet de département, il peut assurer la gestion mutualisée d'autres fonctions ou moyens. Le préfet de département arrête la liste des fonctions et moyens dont le SGC assure la gestion pour chaque service ou direction concerné.

Il exerce ses missions **au bénéfice des services de la préfecture et des directions départementales interministérielles en métropole ou des services de l'Etat en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion et dans le département de Mayotte**. Le bénéfice de ces missions peut également être étendu **aux services régionaux de l'Etat**, par le préfet de département et après accord du préfet de région. Le préfet de département peut également étendre le périmètre des services bénéficiant de tout ou partie des missions assurées par le SGC **aux services des finances publiques**, après décision conjointe du ministre chargé du budget et du ministre de l'intérieur, ou **aux services de l'éducation nationale**, après décision conjointe du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre de l'intérieur. Ses missions sont **exercées sous l'autorité du préfet de département et sous l'autorité fonctionnelle des chefs des services pour l'exécution à leur bénéfice de ces missions**.

Le préfet de département arrête la date de création du SGC, laquelle ne peut intervenir après le 30 juin 2020, ainsi que la liste des agents affectés au SGC à cette date.

Les fonctionnaires du SGC restent régis par les dispositions statutaires applicables à leur corps d'appartenance. Les actes relatifs à leur situation individuelle peuvent être délégués aux préfets de département par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et des ministres intéressés, à l'exception des actes qui sont soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

Références

- Décret n° 2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux



Vingt actions pour des services publics écoresponsables

A l'occasion du quatrième Conseil de défense écologique, le 12 février 2020, la ministre de la Transition écologique et solidaire, Elisabeth Borne, a dévoilé le **plan « Services publics écoresponsables »**. Ce plan est composé de vingt mesures devant être mises en place dans les services de l'Etat, ses établissements publics et ses opérateurs.

La circulaire du Premier ministre n°6145/SG du 25 février 2020 relative aux engagements de l'Etat pour des services publics écoresponsables présente ces vingt engagements de l'Etat.

La circulaire précise d'abord le périmètre de la démarche : **tous les services de l'Etat, ses établissements publics et ses opérateurs** sont concernés par le dispositif « services publics écoresponsables ». Le dispositif doit désormais être intégré dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des établissements publics et opérateurs de l'Etat. Par ailleurs, **les collectivités territoriales, leurs groupements et les hôpitaux peuvent rejoindre le dispositif sur la base du volontariat**.

Le dispositif « services publics écoresponsables » s'appuie sur un socle de vingt actions obligatoires.

Axe 1 : l'Etat s'engage en faveur de la mobilité durable de ses agents :

- Mesure 1 : mise en place d'un forfait mobilité durable de 200 € par an pour les agents de la fonction publique de l'Etat qui se rendent au travail à vélo ou en covoiturage ;
- Mesure 2 : établissement de partenariats avec les acteurs du covoiturage pour accompagner les agents lors de leurs trajets quotidiens domicile-travail ;
- Mesure 3 : déploiement d'un logiciel de gestion de covoiturage pour les déplacements professionnels, commun à l'ensemble des administrations ;
- Mesure 4 : accélération de l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques ;
- Mesure 5 : installation de places de stationnement sécurisées pour vélos dans tous les parkings, pour les agents et pour le public ;
- Mesure 6 : les nouveaux véhicules des ministres, secrétaires d'Etat et préfets devront être électriques ou hybrides rechargeables (sauf les véhicules blindés), au moins 50 % des véhicules de service et de fonction acquis par les services de l'Etat et de ses établissements publics devront l'être aussi ;
- Mesure 7 : chaque ministère finance des projets de lutte contre l'émission de gaz à effet de serre à hauteur de ce que représentent les émissions de CO2 générées par les déplacements en avion de ses agents (quelques exceptions sont prévues) ; la voie aérienne est autorisée lorsque le temps de trajet par la voie ferroviaire est supérieur à 4 heures (ou 6 heures pour un aller-retour dans la même journée) ;
- Mesure 8 : mise en place de visio-conférences pour l'ensemble des agents pour éviter les déplacements.

Axe 2 : l'Etat s'engage en faveur d'achats plus

responsables :

- Mesure 9 : arrêt des achats d'objets en plastique à usage unique en vue d'une utilisation sur les lieux de travail et lors des événements ;
- Mesure 10 : dès janvier 2021 lors du renouvellement des marchés, prise en compte du risque de déforestation ;
- Mesure 11 : utilisation de papier bureautique recyclé ou, à défaut, intégralement issu de forêts gérées durablement.

Axe 3 : l'Etat s'engage pour une alimentation plus respectueuse de l'environnement :

- Mesure 12 : mise en œuvre dès juillet 2020 et lors du renouvellement des marchés des objectifs d'approvisionnement en produits de qualité et durables (50 % dont au moins 20 % de produits issus de l'agriculture biologique) dans les services de restauration collective et dans les prestations de frais de bouche.

Axe 4 : l'Etat s'engage pour la réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments publics :

- Mesure 13 : déploiement d'un outil de suivi de consommation des fluides pour obtenir une cartographie énergétique de son parc immobilier ;
- Mesure 14 : interdiction de l'achat de nouvelles chaudières au fioul ou de la réalisation de travaux lourds de réparation de ces chaudières ; suppression des chaudières au fioul dans le parc immobilier d'ici 2029 (hors ministère de l'intérieur et ministère des armées qui disposent d'un délai supplémentaire) ;
- Mesure 15 : dans le cadre du Grand plan d'investissement, réduction de 2/3 de la facture énergétique et de 50 % des émissions des gaz à effet de serre ;
- Mesure 16 : lancement de travaux simples pour réduire rapidement la consommation d'énergie dans les bâtiments ;
- Mesure 17 : lancement d'une campagne de sensibilisation et d'implication des agents pour développer les comportements économes et responsables et réduire la consommation énergétique.

Axe 5 : l'Etat s'engage pour la réduction des produits phytopharmaceutiques :

- Mesure 18 : arrêt de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques pour l'entretien des espaces verts, forêts, voiries et promenades, que ces lieux soient ouverts ou fermés au public.

Axe 6 : l'Etat s'engage pour l'économie circulaire et le numérique responsable :

- Mesure 19 : mise en place d'une plateforme d'échange de biens entre services et donnant des biens et matériels aux associations ;
- Mesure 20 : développement d'une stratégie de

réduction de l'empreinte carbone du numérique public, qui comprendra notamment une sensibilisation des agents aux écogestes numériques et à l'achat de matériels ou de consommables reconditionnés.

La circulaire précise que des **actions additionnelles, identifiées par des agents volontaires, peuvent être mises en place à l'échelle locale**. L'encadrement est donc invité à faciliter la participation de ces agents volontaires à des groupes de travail pour l'identification et la mise en œuvre de « projets de service ».

Le commissariat général au développement durable (CGDD) est chargé d'animer le réseau ainsi constitué, en liaison avec les secrétariats généraux des ministères, la direction des achats de l'Etat et la direction de l'immobilier

de l'Etat. Il récompensera chaque année les meilleurs projets et assistera les ministères dans la définition de leurs propres stratégies de services publics écoresponsables.

Une plate-forme numérique collaborative sera mise en place afin de mettre à disposition des guides techniques et juridiques, permettre la création de groupes de travail, les échanges d'informations et de bonnes pratiques.

Les ministères devront fournir un bilan annuel de la mise en œuvre des mesures obligatoires qui remplacera le dispositif de suivi des mesures de « *l'administration exemplaire* ». Il sera transmis au CGDD avant le 31 mai de chaque année, à partir de 2021, et le 31 octobre au titre de l'année 2020. Un comité de suivi du dispositif « services publics écoresponsables » se réunira au moins une fois par an pour dresser le bilan de la mise en œuvre du dispositif, sous la présidence du SGG.

Références

- *Circulaire du Premier ministre n°6145/SG du 25 février 2020 relative aux engagements de l'Etat pour des services publics écoresponsables*



Nouvelle stratégie de marque de l'Etat

Lors du Grand Débat National, les Français ont été nombreux à faire part de la complexité de l'organisation administrative et de leur difficulté à comprendre l'action de l'Etat. En réponse à cette problématique, la **circulaire du Premier ministre n°6144 du 17 février 2020 relative à la nouvelle stratégie de marque de l'Etat** a pour objectif de **rendre l'action de l'Etat et de ses opérateurs plus lisible et visible pour les citoyens**. La stratégie de marque ainsi développée doit permettre d'indiquer et d'identifier clairement la présence de l'Etat partout où il agit.

Le service d'information du Gouvernement (SIG) est chargé de veiller à l'application de la stratégie de marque.

Une note du SIG, annexée à la circulaire, définit les modalités

d'application de la nouvelle stratégie de marque de l'Etat et fixe le cadre de sa mise en œuvre. Elle précise que la stratégie se décline selon trois modalités : **une charte graphique recomposée, une charte des grands principes rédactionnels (clarté, simplicité et inclusion) et une charte des réseaux sociaux**. Dans le cadre de cette stratégie et de la nouvelle charte graphique, VIGIE change son logo et son visuel.

La nouvelle stratégie de marque de l'Etat doit être mise en application dans le premier semestre de l'année 2020. Une deuxième étape du déploiement de la stratégie de marque sera menée au cours du second semestre 2020 pour les sites internet, afin de mieux répondre aux exigences de l'expérience utilisateur.

Références

- *Circulaire du Premier ministre n°6144 du 17 février 2020 relative à la nouvelle stratégie de marque de l'Etat*



LU DANS...

Un exemple de transformation de l'action publique : le programme «Entrepreneurs d'intérêt général»

Le programme « Entrepreneurs d'intérêt général » (EIG) est un **ensemble de projets administratifs expérimentaux autour du numérique** lancé par la Présidence de la République et piloté par la mission Etalab au sein de la direction interministérielle du numérique (DINUM) pour accompagner les administrations souhaitant mener des projets ambitieux de transformation numérique sans détenir les **compétences pointues nécessaires en interne pour les réaliser**.

Le programme débute par la publication d'un appel à projets, sous forme de défi à relever, auquel les administrations peuvent répondre en déposant un dossier de candidature sur le site demarches-simplifiees.fr. Le jury en charge d'examiner les candidatures est composé non seulement d'agents publics mais également d'entrepreneurs privés, afin de valoriser des expériences et compétences issues du privé pour en souligner les réussites et permettre à l'administration d'en tirer les bénéfices.

Les projets les plus aboutis sont sélectionnés sur différents critères, tels que la qualité du défi, son impact, l'originalité de la solution envisagée, la capacité de l'administration à intégrer des EIG et à faire évoluer son schéma managérial pour accompagner le projet.

Une fois les projets sélectionnés, un deuxième appel public à candidatures est lancé pour sélectionner une promotion de talents extérieurs à l'administration composée de personnes aux compétences numériques pointues, **appelées les entrepreneurs d'intérêt général (EIG)**. Les EIG sont appelés à travailler en équipes pluridisciplinaires avec des agents de l'administration engagés dans une démarche d'innovation, les **mentors**. Ces derniers orientent le défi grâce à leur expertise métier et facilitent l'intégration des EIG à l'administration.

Ils disposent ensemble d'un **délai de dix mois pour relever un défi numérique autour des données**.

Le programme EIG permet d'intégrer des modes d'action et des techniques de management nouveaux au sein de l'administration. Sont ainsi privilégiés une méthode en mode agile (dite « lean »), itérative ainsi qu'un assouplissement du lien hiérarchique. Très souvent, par exemple, un produit est lancé avant son achèvement en le faisant évoluer au fur et à mesure de son application. De même, l'activité des EIG ne répond pas à une planification ou à des lignes directrices clairement établies mais se focalise plutôt sur des problèmes concrets et leur résolution.

Financé par le Programme d'investissement d'avenir, le programme EIG comporte à ce jour, trente-sept défis et une communauté de plus de cent personnes. Dix-neuf structures publiques ont mis en œuvre ces projets, notamment les ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale et de la culture.

- Kerleo Jean-François, *Le programme « Entrepreneurs d'intérêt général »*, AJDA, n° 8, 02/03/2020, pp. 437-443.



La Cour des comptes consacre une partie de son rapport public annuel au numérique au service de la transformation de l'action publique

La Cour des comptes a publié son rapport public annuel au titre de l'année 2020. Pour la première fois, plusieurs chapitres sont consacrés à une thématique transversale unique : « *le numérique au service de la transformation de l'action publique* ». Le rapport démontre, par l'analyse de neuf réformes menées par des administrations, que le numérique constitue un levier majeur de la transformation publique.

1. La dématérialisation de la délivrance des titres par les préfetures :

La Cour des comptes examine d'abord la réforme de la délivrance des titres dans le cadre du Plan Préfecture Nouvelle Génération (PPNG). Cette réforme a consisté à remplacer l'accueil au guichet et le traitement des dossiers par des procédures numériques pour la demande et la délivrance des cartes nationales d'identité, passeports, permis de conduire et certificats d'immatriculation des véhicules. Le rapport dresse un bilan globalement positif de la réforme. Ainsi, la Cour considère que le projet PPNG « *offre l'exemple d'une dématérialisation, largement effective, d'un service public de masse* ». Elle estime à 70,4 millions d'euros le gain net lié aux 1 300 suppressions de postes occasionnées par la réforme, une fois déduits les coûts directs liés au « repyramidage » c'est-à-dire la transformation de certains emplois en emplois supérieurs. De plus, elle note que **l'accès au service s'est généralement amélioré** et que la réforme a été accompagnée de nouveaux outils de lutte contre la fraude documentaire et à l'identité. Toutefois, la Cour constate plusieurs faiblesses au départ de la mise en œuvre du projet, notamment une « insuffisante prise en compte des difficultés d'accès de certaines populations aux services numériques » ainsi qu'un redéploiement non optimal des effectifs, y compris sur certaines missions considérées comme prioritaires, tels que le contrôle de légalité et le contrôle budgétaire. Ces faiblesses s'expliqueraient essentiellement par la contrainte de temps qui a pesé sur la conduite de cette réforme. La Cour suggère que des leçons soient tirées des limites ainsi constatées, notamment **pour que la qualité du service rendu aux usagers soit placée au cœur des prochaines étapes de transformations numériques.**

2. La transformation numérique au ministère de la transition écologique et solidaire :

La Cour des comptes décrit de nombreux exemples de projets de transformation numérique engagés et développés par le ministère, à destination d'autres administrations, d'entreprises ou du grand public. Elle note également que le nombre de téléprocédures développées par le ministère augmente, par exemple pour traiter les demandes de certificat de qualité de l'air (Crit'air). Toutefois, les téléprocédures ne représentent que 12% des démarches administratives proposées par le ministère, et la Cour recommande **que la démarche de dématérialisation soit approfondie**. Elle recommande enfin au ministère de se doter d'outils de suivi et d'évaluation de ses projets de transformation numérique, notamment pour évaluer leur impact environnemental.

3. Le dossier pharmaceutique

Le dossier pharmaceutique a été créé par la loi n°2007-127 du 30 janvier 2007 ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé. Il a été développé et géré par le Conseil national de l'ordre des pharmaciens (CNOP). Le socle du système informatique lié au dossier pharmaceutique est le DP-Patient qui permet aux pharmaciens et à certains médecins d'**accéder à l'historique des médicaments délivrés aux patients en officine au cours des quatre derniers mois.**

La Cour des comptes salue le **déploiement rapide** du dossier pharmaceutique, la capacité du CNOP a anticipé les potentialités de l'outil en amont de la réforme, ainsi que la **qualité de l'outil informatique développé**. Selon le rapport, l'outil reste toutefois perfectible : seulement 60% de la population dispose d'un dossier pharmaceutique actif, et l'information des patients sur le dispositif reste insuffisante. De plus, la carte vitale étant nécessaire pour ajouter des éléments au dossier pharmaceutique, celui-ci ne recense pas les médicaments issus de l'automédication, conseillés par le pharmacien ou prescrits mais non remboursés. La Cour formule donc plusieurs propositions pour que le **dossier pharmaceutique soit généralisé** : elle se prononce notamment pour que le dossier soit automatiquement créé, sauf opposition de l'utilisateur. Elle encourage également les établissements de santé à alimenter le dossier pharmaceutique. Enfin, le rapport se prononce en faveur d'une complémentarité entre le dossier pharmaceutique et le dossier médical partagé, qui sera créé pour chaque patient à compter du 1er janvier 2021 conformément à la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.

4. Les services numériques de Pôle emploi :

Face à un nombre de demandeurs d'emploi croissant, Pôle emploi a renforcé ses services numériques à leur attention depuis 2015. Ainsi, **une partie des tâches que Pôle emploi assurait sont désormais effectuées par les demandeurs d'emploi eux-**

mêmes, par exemple leur inscription et l'actualisation mensuelle. Ce transfert des tâches a permis aux agents de Pôle emploi de **moduler l'accompagnement en fonction des besoins des demandeurs d'emploi**, et de le renforcer auprès de ceux qui rencontrent le plus de difficultés. Une part grandissante des demandes relatives à la gestion des allocations est désormais automatisée, ce qui a permis, entre 2014 et 2018, une diminution du nombre d'ETP consacrés à l'indemnisation (-12,6%) et une **augmentation des ETP chargés du suivi et de l'accompagnement** (+9,6%). En parallèle Pôle emploi a développé ses services numériques à destination des entreprises, par exemple pour qu'elles puissent rechercher des profils et prendre contact avec les candidats.

En dépit de ces avancées nombreuses, la Cour des comptes estime qu'une **évaluation des apports réels des services numériques à l'amélioration de la qualité de service** envers les demandeurs d'emploi et des entreprises est nécessaire. Elle note par ailleurs que les services d'aide à la recherche d'emploi (« emploi store ») sont faiblement utilisés. La Cour des comptes recommande également à Pôle emploi de **mieux détecter les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés dans leur usage du numérique**, de rénover ses applications informatiques les plus anciennes et de mieux piloter et structurer les nombreuses données traitées.

5. La numérisation de la demande de logement social :

La procédure d'enregistrement des demandes de logement social peut être réalisée, depuis 2009, via le **système national d'enregistrement (SNE)** : le demandeur peut y déposer, renouveler et actualiser sa demande. La création de cette procédure nationale « *constitue de réels progrès pour l'usager* » notamment parce qu'elle permet une **uniformisation de la procédure de dépôt** et offre donc aux demandeurs une garantie d'équité. La numérisation de ces demandes permet par ailleurs de réaliser des **économies sur le coût global de la gestion des demandes**. La procédure de dépôt papier reste toutefois disponible, et utilisée pour 65% des premières demandes.

La Cour des comptes identifie cependant plusieurs limites au SNE. Elle note d'abord que les demandes effectuées en ligne sont déclaratives et que les informations qu'elles contiennent ne sont pas vérifiées avant l'inscription des dossiers à une commission d'attribution de logements : des demandeurs inéligibles peuvent donc être comptabilisés. La Cour estime également que le site internet n'est pas suffisamment accessible aux usagers et que l'aide en ligne est insuffisante. De plus, dans la mesure où les bailleurs ne renseignaient pas suffisamment les données, la fonctionnalité permettant aux demandeurs de suivre en ligne l'avancement de leur dossier n'a pas été activée. La Cour recommande d'y remédier.

La Cour des comptes relève que, d'après les statistiques du SNE, **les demandeurs qui formulent leur demande en ligne ont moins de chance de se voir attribuer un logement que ceux qui les formulent au guichet** et que leur délai d'attribution est plus long. Le rapport souligne enfin que certains bailleurs sociaux privilégient les demandeurs avec lesquels ils ont eu un contact physique et préfèrent utiliser leur propre logiciel de gestion pour les attributions.

6. Les données du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation est producteur et utilisateur de grandes quantités de données. Le rapport recense plusieurs exemples d'outils numériques permettant l'exploitation de ces données, par l'administration dans le cadre de procédures existantes ou pour innover et améliorer les politiques publiques, ou pour leur mise à disposition auprès de tiers extérieurs. La Cour des comptes estime toutefois que le ministère de l'agriculture et de l'alimentation manque « de vision globale » sur l'ensemble de données déjà publiées et exploitées par les opérateurs agricoles, qui pourraient pourtant faire l'objet d'échanges entre systèmes informatiques. De plus, elle lui recommande de **recourir davantage à des compétences expertes en traitement de données de masse ou en intelligence artificielle**.

7. Les personnels qualifiés des ministères économiques et financiers pour réussir la transformation numérique

Les ministères économiques et financiers sont l'une des administrations qui a le plus recours aux technologies de l'information, notamment dans le cadre de téléprocédures. Ils représentent près du quart des effectifs informatiques de l'Etat. La Cour des comptes note cependant que ces ministères rencontrent des **difficultés de recrutement et de fidélisation de spécialistes des systèmes de l'information et de la communication**. Elle constate en effet que de nombreux postes ne sont pas pourvus à l'issue des concours et que beaucoup de jeunes ingénieurs ignorent que ces ministères recrutent. Les ministères souffrent d'un manque d'attractivité, notamment parce que les délais de recrutement sont plus longs que dans le secteur privé et les revalorisations salariales pour les agents contractuels sont moins dynamiques. La Cour des comptes formule plusieurs recommandations pour **renforcer cette attractivité**, notamment le **développement d'une meilleure communication** sur les métiers informatiques dans les ministères. Elle suggère également **d'accroître le nombre d'apprentis et de faciliter leur recrutement pérenne**.

8. Le système d'information des ressources humaines du ministère de l'Education nationale

Le programme SIRHEN a été initié par l'Education nationale en 2006 afin de moderniser son système de gestion des RH. Dans un référé de 2016, la Cour des comptes avait constaté des retards et dépassements budgétaires dans le programme, et recommandé au ministère de l'Education nationale de remédier à ces défaillances. En 2018, le programme a été arrêté.

Dans son rapport, la Cour des comptes revient sur les limites du programme SIRHEN. Selon elle, il a été « *arrêté sans stratégie de substitution définie* ». Si la **sécurisation des SIRH historiques** a été engagée, la Cour recommande de l'achever pour prévenir tout risque d'accident majeur. Elle recommande qu'une **nouvelle trajectoire soit rapidement** définie en matière de

SIRH, assortie d'objectifs crédibles en matière de délais et de coûts, et accompagnée d'outils simples de suivi des réalisations et des dépenses.

9. Les infrastructures numériques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)

La Cour des comptes examine enfin les infrastructures numériques, c'est-à-dire les équipements permettant le transport, l'exploitation et le stockage de données, du MESRI.

La Cour constate que les infrastructures numériques et les moyens associés sont dispersés sur les territoires et entre les établissements, sites ou laboratoires. En effet, elle estime que « *le pilotage national de ce secteur reste peu affirmé* » et que le ministère « *ne dispose pas de vision d'ensemble des moyens existants* ». La dispersion des infrastructures numériques entre les établissements a plusieurs limites : par exemple, les salles qui hébergent les équipements demeurent trop nombreuses et trop petites pour garantir un service de qualité. La Cour estime que 93% des établissements n'ont pas de démarche de plan de gestion des données de la recherche. Elle encourage donc la **mutualisation des infrastructures numériques**. Elle recommande par ailleurs que les **établissements identifient précisément les coûts du numérique et de ses infrastructures**.

La Cour des comptes considère également que la culture de la sécurité numérique doit être renforcée. Ainsi, seulement 40% des établissements d'enseignement supérieur déclarent disposer d'un document formalisant la politique de sécurité des systèmes d'information. Elle s'étonne par ailleurs que le réseau national de communications électroniques pour la technologie, l'enseignement et la recherche (Renater) ne soit pas soumis aux audits de sécurité de l'agence nationale de sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Elle encourage donc à ce qu'un dialogue de sécurité entre le ministère, l'Anssi et Renater soit instauré.

- *Le rapport public annuel de la Cour des comptes - tome II*

Le Sénat analyse l'implantation des services de l'Etat dans les territoires

Un rapport d'information fait au nom de la commission des finances du Sénat sur l'implantation des services de l'Etat dans les territoires a été produit par Jacques Genest. Ce rapport s'interroge sur **les effets des nombreuses réformes et réorganisations de services menées dans les services de l'Etat depuis le milieu des années 2000, notamment sur l'accès à ces services par les usagers et sur les capacités d'action de l'Etat.**

Après avoir précisé son champ d'analyse, le rapporteur rappelle les principales réformes qui ont contribué à réorganiser les services de l'Etat dans les territoires. Il concentre son analyse sur quelques réformes de grande ampleur, dont il rappelle les principaux enjeux :

- la délivrance de la dématérialisation des titres ;
- la nouvelle organisation des administrations financières ;
- les nouveaux modes de régulation de l'offre de soins hospitalière et de ville ;
- les réformes de l'organisation territoriale des forces de l'ordre ;
- les évolutions du contrôle de légalité ;
- les réformes de l'organisation de l'administration territoriale de l'Etat ;
- les révisions des instruments de l'Etat en matière d'aménagement du territoire et des dispositifs d'ingénierie territoriale ;
- le recours plus important aux agences.

Ces réorganisations ont poursuivi, selon le rapporteur, essentiellement trois objectifs : la **lutte contre la dégradation des comptes publics**, observée depuis la fin des années 1970 et aggravée depuis 2007, la **nécessaire adaptation aux évolutions de la décentralisation**, et la **volonté de moderniser l'action publique**.

Le rapport dresse un bilan sévère de ces réorganisations, dont les conséquences auraient des impacts directs sur les usagers.

Elles se seraient en effet accompagnées d'une **diminution des effectifs dans les territoires et de la fermeture de certaines implantations** et d'un accroissement de la fracture numérique. Ainsi, le rapporteur recommande d'encadrer le développement des procédures dématérialisées en imposant le maintien d'une solution alternative (par exemple papier) et la possibilité de disposer d'un interlocuteur physique. Il recommande également de poursuivre les actions de la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) en faveur d'une réflexion mettant l'utilisateur au centre de la réorganisation des services de l'Etat.

Le rapporteur constate que l'élaboration des nouveaux instruments de planification n'associe pas tous les services déconcentrés de l'Etat. C'est le cas du **schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services publics (SDAASP)** créé par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), dont il regrette qu'il ne soit pas élaboré conjointement avec les services déconcentrés de la DGFIP.

Concernant l'accès aux soins, le rapporteur estime que les réorganisations hospitalières ont allongé les distances séparant les usagers de l'accès aux soins, et que de nouvelles solutions de régulation de l'offre de soins de ville, prenant davantage en compte les besoins identifiés localement à moyen terme, doivent être envisagées.

Il recommande également que les effectifs alloués à l'exercice du contrôle de légalité soient renforcés, celui-ci répondant de plus en plus souvent à un **besoin de conseil de la part des élus locaux**.

Le rapporteur propose de **redéfinir le rôle des sous-préfectures, en renforçant leurs missions et leurs moyens**, celles-ci constituant « *des institutions précieuses pour le lien de proximité* ».

Concernant enfin l'implantation des trésoreries, le rapporteur rappelle que « *les missions de comptabilité publique prennent une dimension de plus en plus consultative et permettent de sécuriser les élus dans leur gestion* ». A ce titre, **conserver une proximité géographique entre les élus et le comptable public** lui semble souhaitable.

- *Rapport d'information de M. Jacques Genest, fait au nom de la commission des lois du Sénat : Sur l'implantation des services de l'Etat dans les territoires : état des lieux et enjeux financiers.*

Les chiffres clés du Conseil d'Etat et de la juridiction administrative en 2019

Le Conseil d'Etat publie, comme chaque année, les chiffres-clés concernant la juridiction administrative en 2019.

La publication recense un peu plus de 4 000 personnes travaillant au Conseil d'Etat et dans les tribunaux et cours administratives d'appel. Parmi elles, on compte un millier de magistrats dans les tribunaux et cours administratives d'appel et 232 au Conseil d'Etat.

Elle fait le constat d'une augmentation permanente, depuis 2015, du nombre de procédures d'urgence. Un peu plus de 37 000 référés sont enregistrés en 2019 pour l'ensemble de la juridiction administrative, les tribunaux administratifs totalisant à eux seuls près de 95% de ces référés.

Elle souligne, par ailleurs, le succès confirmé de l'application TELERECOURS : 205 365 recours ont été déposés via TELERECOURS en 2019 parmi lesquels 11 174 par le canal de TELERECOURS citoyens, application dédiée aux particuliers non représentés par un avocat.

Concernant l'activité juridictionnelle, un accroissement du nombre d'affaires est constaté pour l'ensemble des juridictions administratives par rapport à 2018 : le Conseil d'Etat enregistre 10 216 affaires, les cours administratives d'appel 35 684 affaires et les tribunaux administratifs 231 280 affaires, ce qui représente une augmentation comprise entre 5 et 8 % par rapport à l'année 2018. La Cour nationale du droit d'asile enregistre un chiffre stable du nombre d'affaires (59 091).

Le délai prévisible moyen de jugement est estimé à six mois pour les affaires jugées devant le Conseil d'Etat.

Le contentieux des étrangers occupe toujours une part prépondérante parmi les contentieux, représentant 20,4% des contentieux au Conseil d'Etat, 50,7% des contentieux des cours administratives d'appel et 40,8% des contentieux des tribunaux administratifs.

Concernant l'activité consultative, 1090 avis ont été rendus sur des projets de textes de natures diverses : projets de loi du gouvernement, propositions de lois des parlementaires, projets de décrets réglementaires, projets d'ordonnances, projets et propositions de loi du pays (lois adoptées par l'Assemblée territoriale d'une collectivité d'outre-mer dans un certain nombre de matière relevant de la compétence de cette collectivité) , projets de décrets non réglementaires, individuels, arrêtés, décisions, avis rendus sur des questions du gouvernement ou des autorités d'outre-mer.

Les délais d'examen des textes sont en amélioration permanente : 100 % des projets de lois et 99,4% des décrets réglementaires sont examinés en moins de deux mois.

- [Consulter l'actualité sur le site du Conseil d'Etat](#)

La juridiction administrative, première institution de la sphère juridique à être doublement labellisée « Diversité » et « Egalité »

Le Conseil d'État et les juridictions administratives ont reçu le label « Diversité » le 10 février dernier et le label « Egalité » le 12 mars dernier.

Créé en 2008 afin de promouvoir des pratiques vertueuses dans le domaine des ressources humaines, le label « Diversité » a été décerné à la juridiction administrative, à l'unanimité, par la Commission nationale de la Diversité, sur proposition de l'Afnor Certification, valorisant ainsi **des processus de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière exemplaires, qui garantissent le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité.**

Par ailleurs, les **nombreuses initiatives prises par la juridiction administrative autour de la formation et du recrutement des personnels, du déroulement de carrière et des promotions et de la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle**, ont conduit l'Afnor Certification et la commission de labellisation, composée de représentants de l'Etat, de syndicats de salariés et d'organisations patronales, à lui attribuer le label « Egalité », créé en 2005 pour récompenser l'exemplarité d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces deux labels sont accordés pour une durée de quatre ans avec un audit de suivi au bout de deux ans.

- [Actualité du label « Diversité » sur le site du Conseil d'Etat](#)
- [Actualité du label « Egalité » sur le site du Conseil d'Etat](#)
- [Afnor certification](#)

FIPHFP - Tous les outils pour vous accompagner dans votre déclaration

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle.

L'action du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) vise à permettre à tout agent en situation de handicap d'exercer pleinement sa citoyenneté notamment grâce à l'emploi. Il accompagne les employeurs publics et cherche à accéder à l'égalité dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité.

Les employeurs doivent chaque année effectuer une déclaration dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La déclaration annuelle comporte l'ensemble des éléments permettant de calculer le taux d'emploi et, le cas échéant, la contribution due. Elle aide également à améliorer la connaissance de la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La période de déclaration s'étend du 3 février au 30 avril 2020.

Pour vous accompagner dans la saisie de la déclaration annuelle, le FIPHFP et la Caisse des dépôts mettent à la disposition des employeurs :

- une nouvelle aide générale à la déclaration annuelle, une FAQ complète et revisitée téléchargeable ;
- des présentations thématiques de la déclaration, une hotline avec une plage horaire élargie de 9h à 17h en continu, des formations en région avec une matinée dédiée à la réglementation de la déclaration au FIPHFP et un après-midi consacré aux employeurs qui souhaitent avoir la possibilité d'être accompagnés lors de la saisie de leur déclaration.

Contact : 01 58 50 26 50

- [Site du FIPHFP](#)

Les projets lauréats du fonds d'innovation RH

Le fonds d'innovation RH (FIRH), créé par une **circulaire du 22 décembre 2016**, vise à **développer la culture de l'innovation RH, en matière de management, de conduite du changement, d'accompagnement des agents, d'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH**. Ce fond est piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La circulaire du 7 octobre 2019 du directeur général de l'administration et de la fonction publique porte appel à projets du **FIRH au titre de l'année 2020**, ainsi que du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) (**VIGIE 116 – octobre 2019**). Les thèmes retenus pour l'appel à projets pour l'année 2020 étaient **l'accompagnement RH des agents, les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement et l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH**.

Un comité de sélection, composé de représentants DGAFP, de la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP), de la Direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) et de Plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH), a examiné 72 dossiers. **33 projets ont été retenus** pour bénéficier d'un accompagnement de la DGAFP. Un résumé de ces 33 projets est disponible sur le portail de la fonction publique.a

- [Le fonds d'innovation RH sur le portail de la fonction publique](#)
- [Premier résumé des 33 projets lauréats](#)

Réduction du nombre de délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dispose de délégations, chargées de mettre en œuvre les objectifs nationaux et les orientations pluriannuelles de formation de l'établissement.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réduit le nombre de ces délégations, de vingt-neuf à treize. En effet, l'article 50 de la loi prévoit que, désormais « *une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale est établie dans chaque région* ».

Au cours du mois de février les treize villes chargées d'accueillir ces délégations ont été désignées : Lille, Rouen, Pantin, Nancy, Dijon, Orléans, Angers, Rennes, Bordeaux, Lyon, Montpellier, Marseille et Ajaccio, auxquelles s'ajoutent les délégations ultramarines inchangées de Basse-Terre, Fort-de-France, Cayenne, Mamoudzou et Saint-Denis.



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 : Jessica BAUDIN

Equipe de rédaction : Jessica BAUDIN, 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.