



9èmes rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH

Actualités fonction publique



Sommaire

- **Projet de loi accès à l'emploi titulaire**
- **Elections professionnelles du 20 octobre**
- **Egalité professionnelle hommes-femmes**
- **Intéressement collectif**
- **Santé sécurité au travail : mise à jour D 1982**
- **Action sociale interministérielle**
- **RÉATE : campagne d'évaluation**
- **Dictionnaire des compétences**
- **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique**

Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi dans la fonction publique (1/4)

- Texte issu d'un accord (31/03/2011) entre le Gouvernement et 6 O.S. et présenté en CM le 7/09/2011
- Près de 900 000 agents contractuels employés dans les 3 FP

1°) Apporter une réponse aux situations de précarité

- Accès à l'emploi titulaire des agents contractuels (CDI ou CDD) des 3 FP remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi
- Ancienneté acquise auprès du même employeur
- Sélection professionnalisée (principalement des examens) : pas de condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées
- Transformation de CDD en CDI pour les agents justifiant de certaines conditions d'ancienneté de services publics effectifs et qui ne peuvent pas (exemple : nationalité) ou ne souhaitent pas être titularisés

Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi dans la fonction publique (2/4)

2°) Sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels

- Accès plus large au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration : expérimentation du recrutement direct en CDI dans la FPE ; prise en compte de l'ancienneté accomplie au titre de différents emplois dans la même catégorie hiérarchique au sein du même département ministériel
- Reconduction en CDI subordonnée à une décision expresse de renouvellement pour l'exercice de fonctions « de même catégorie hiérarchique » (lever les incertitudes liées à la notion actuelle de « contrats successifs »)
- Mobilité : possibilité de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un CDI au sein de la même FP et pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique

Le protocole du 31 mars 2011 comporte des dispositions améliorant le cadre de gestion des agents contractuels, qui seront mises en œuvre par voie réglementaire (3/4) :

- Renforcement des droits à évaluation et à la formation professionnelle : entretien professionnel pour tous les agents en contrat de plus d'un an
- Amélioration de l'information des agents sur les outils et dispositifs de formation professionnelle
- Une priorité : la préparation aux concours et la formation d'adaptation à l'emploi
- Possibilité de bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires

**Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration
des conditions d'emploi dans la fonction publique :
CALENDRIER (4/4)**

- A partir du 13 décembre 2011 : discussion au Sénat
- Janvier : discussion à l'Assemblée Nationale
- Février : promulgation

Elections professionnelles du 20 octobre 2011 : résultats quasi-définitifs

FPE	Participation électorale aux CT (scrutins 2010 et 2011) : 51,1 % Inscrits : 1 900 000 – Votants : 1 020 000 Scrutins à venir : Justice et France Telecom
	Résultats : FSU 17,1 % - FO 16,7 % - CGT 15,0 % - CFDT 14,6 % - UNSA 13,8 % - Solidaires 8,1 % - CGC 5,3 % - CFTC 3,8 % - FGAF 1,3 % - Divers 4,3 %
FPH	Participation électorale : 48,6 % Inscrits : 956 000 – Suffrages exprimés : 465 000
	Résultats : CGT 33,5 % - CFDT 24,4 % - FO 22,7 % - SUD 8,7 % - UNSA 4,3 % - CFTC 2,8 % - Divers 1,3 %

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1/2) : le contexte et l'ambition

- Parmi les constats rappelés dans le rapport de Mme Françoise Guégot : les femmes représentent 57 % des cadres A de la FPE mais seulement 30 % des sous-directeurs.
- Une nécessaire mobilisation des employeurs publics qui ont un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle :
 - Aller au-delà des progrès déjà réalisés (exemple : parité au sein des jurys, suppression des limites d'âges pour les concours)
 - Définir des orientations valables pour les 3 versants de la FP
 - Les décliner au niveau pertinent (exemple : établissement) pour leur donner une portée très concrète

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes (2/2) : ouverture d'une négociation d'ici à fin novembre

- 1er axe de la négociation : mieux connaître la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique (3 versants) :
 - exploitation et diffusion des données comparant la situation des femmes et des hommes
 - présentation aux comités techniques compétents d'un bilan social incluant un volet relatif à l'égalité professionnelle
 - communication au conseil commun de la FP d'un rapport dédié à ces questions
- 2ème axe : mieux concilier vie privée et vie professionnelle :
 - information des femmes sur les conséquences des choix opérés en matière de congés ou de temps partiel sur leurs carrières et retraites
 - accompagnement plus adapté des femmes : en termes RH (entretiens pré et post congés), d'action sociale, d'organisation du travail (idée de chartes de gestion du temps)

Intéressement collectif (1/2)

- Rappel : rapport Michel Diefenbacher (mai 2009)
- **Création de la prime d'intéressement à la performance collective** dans les administrations de l'Etat (décret 29/08/2011 + circulaire d'application 29/08/2011) : **pour mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service**
- Cumul possible avec tout autre type d'indemnité
- Montant versé de manière forfaitaire

→ un nouvel outil de management

Intéressement collectif (2/2)

- **Périmètre de la prime :**
 - Concerne : fonctionnaires & agents non titulaires des administrations de l'Etat et de ses EP, magistrats
 - Organise un système d'adhésion des ministères par voie de décret
- **Rôle de chaque ministre (par voie d'arrêté) :**
 - Définir les services bénéficiaires (DDI : arrêté du PM)
 - Déterminer les objectifs à atteindre : selon 4 catégories de critères :
 - Indicateurs relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu
 - Indicateurs relatifs à la maîtrise des coûts et à l'efficacité des services
 - Indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines
 - Indicateurs relatifs au développement durable

Santé et sécurité au travail : publication du décret du 28 juin 2011 (modifiant le décret du 28 mai 1982)

- Modalités d'application de la loi du 5/07/2010 relative à la rénovation du dialogue social, concernant **la mise en place des CHSCT**
- Précisions concernant le rôle des **autres acteurs** intervenant dans ce champ (Assistants de prévention – Conseillers de prévention ; inspecteurs santé et sécurité au travail ; médecins de prévention)
- **Actualisation du décret de 1982** en fonction des évolutions normatives (recodification du code du travail) et organisationnelles (réorganisation de l'Etat au niveau local).

Circulaire d'application en date du 9/08/2011 :

http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/09/cir_33731.pdf

Action sociale

- Développement et renforcement de l'action sociale interministérielle
 - Revalorisation des montants d'aide des CESU – garde d'enfant (avec effet au 1er janvier 2011) ;
 - Révision des barèmes et tranches de bonification du chèque-vacances afin de renforcer son attractivité et élargir le champ de ses bénéficiaires potentiels depuis le 1er octobre 2011 ;
 - Mise en place d'une nouvelle aide au maintien à domicile au bénéfice des retraités de l'Etat à compter du 1er mars 2012.
- Réflexion à venir sur le champ et la gouvernance de l'action sociale suite à la remise d'un rapport d'une mission IGAS/CGEFI portant sur cette thématique et remis au ministre de la fonction publique fin octobre 2011 – Début des échanges et travaux avec les partenaires sociaux début 2012.

RéATE : évaluation des agents de l'Etat affectés dans les DDI

- Un arrêté du Premier ministre en date du 30/09/2011
- Une période commune d'évaluation (1er semestre de l'année)
- Un support unique d'entretien
- Boîte à outils :
 - diffusion d'un guide de l'évaluation en DDI (pour accompagner évaluateur et évalué)
 - l'entretien professionnel :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-32>

Le dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat

- **Faire du Rime un outil opérationnel pour améliorer la mobilité interministérielle**
 - **Langage partagé :**
 - ✓ disposer d'une liste des compétences partagée
 - ✓ harmoniser la rédaction des compétences
 - **Rendre visible les proximités entre emplois-types ministériels**
- **Faciliter l'appréhension des compétences dans la démarche de GPRH et dans les actes de GRH**
- **L'architecture générale du dictionnaire est articulée autour de 3 axes majeurs**
 - **21 savoir-être,**
 - **102 savoir-faire,**
 - **40 rubriques de connaissance**
- **2 supports :**
 - **un dictionnaire papier à destination de tous** (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-politiques-demploi-public-1>)
 - **un outil informatique d'exploitation des compétences à l'usage des professionnels de l'accompagnement RH**

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011

- Diffusé sur le site Fonction publique
http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2010-2011/RAPPORT_ANNU
+ de nombreux tableaux et indicateurs exclusivement en ligne.
- Un seul volume comprenant deux parties
 - « **politiques et pratiques de ressources humaines** » : présente trois axes essentiels en matière de gestion des ressources humaines : le pilotage et l'accompagnement du changement, la professionnalisation de la fonction RH et la personnalisation de la RH
 - « **faits et chiffres** » : propose un bilan social d'ensemble, « à 360° », de la fonction publique. Les « Vues d'ensemble » présentent des analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les départs à la retraite et les rémunérations ; les « Dossiers » sont consacrés cette année aux non-titulaires et à l'encadrement supérieur.