
Table des matières

ARTICLE 1	Fonction publique : les principales mesures votées par les députés	2
	CHIFFRES-CLES	2
	Durcissement de plusieurs dispositifs	2
	Détachement d'office et signalements	3
ARTICLE 2	Fonction publique : le spectre de l'écartèlement.....	4
	Valeurs	4
	Boîte de Pandore	4
ARTICLE 3	Le temps de travail en France	5
	Le nombre annuel d'heures travaillées	5
	La durée hebdomadaire de travail	6
	Le taux d'emploi faible en France	7
	Le chômage très élevé en France	8
ARTICLE 4	Informations	10
	Assouplissement des 80 km/h : les départements veulent une responsabilité partagée	10
	Ruptures conventionnelles dans la fonction publique : une expérimentation votée pour 5 ans.....	11
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	12
☞	Recrutement injustifié d'un agent contractuel - Rappel de la CAA de Bordeaux.....	12

ARTICLE 1 **Fonction publique : les principales mesures votées par les députés**

Publié le 22/05/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [A la Une RH, France](#),



Les députés ont terminé, mardi 21 mai, l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, après avoir apporté des précisions sur le détachement d'office, la protection contre les discriminations, et le concours national à affectation locale. Tour d'horizon de toutes leurs modifications qui touchent les collectivités.

CHIFFRES-CLES

- Plus de 120 lois ou articles de lois et plus de 650 décrets seront pris en compte dans le processus de codification du droit de la fonction publique qui a été adopté à l'Assemblée nationale.

Les discussions sur le projet de loi de transformation de la fonction publique se sont conclues le 21 mai plus tôt que prévues. L'opposition n'a pas réussi à infléchir les grandes ambitions du gouvernement. Au total, 101 amendements, principalement issus de la majorité, ont été adoptés sur les 1 167 déposés pour la séance publique.

Durcissement de plusieurs dispositifs

La prime de précarité a été introduite, le contrat de projet limité aux catégories A et B (sur propositions des députés LR), ou encore le seuil de création obligatoire d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans la fonction publique territoriale abaissé à 200 agents, au lieu de 300 initialement.

On retiendra le durcissement de plusieurs dispositifs. Les parlementaires ont notamment inscrit la durée légale du temps de travail des fonctionnaires (1607 heures annuelles) dans la loi et prévu le remboursement de la prime perçue à l'occasion de la rupture conventionnelle en cas de retour dans l'administration d'origine sous six ans.

Pour renforcer la déontologie des fonctionnaires, les députés étaient aussi inspirés : publicités des avis de la commission de déontologie (fusionnée avec la Haute autorité de la transparence de la vie publique) et suivi de leur bon respect ; les centres de gestion auront à publier un bilan annuel de leur activité au titre de leur mission de référent déontologue. Quant aux collectivités de plus de 80 000 habitants, elles auront à rendre publique, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale est quant à lui programmé via le renforcement du rôle du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Sa prise en charge des coûts de formation des apprentis est fixée à hauteur de 75 %, les 25 % restants (soit environ 1 500 euros par contrat demeurant à la charge des employeurs territoriaux. Ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2020).

Détachement d'office et signalements

Parmi les toutes dernières mesures adoptées, mardi 21 mai, les fonctionnaires ne souhaitant pas accepter leur détachement d'office et ayant retrouvé un emploi dans une collectivité ne seront pas obligés de respecter le préavis de trois mois dans l'entreprise ayant repris l'activité externalisée de la précédente administration d'accueil.

Le dispositif de signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, n'était pas jugé suffisamment exhaustif. Les actes de discrimination, dont celui de l'état de grossesse, seront aussi concernés. Également, a été intégrée une recommandation issue du rapport de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. A savoir d'assurer un traitement de qualité de ces signalements. L'obligation de leur confidentialité et de leur accessibilité a donc été prévue.

Enfin été adopté le concours national à affectation locale permettant aux candidats s'inscrivant aux concours tant externe, interne que de la troisième voie, de connaître en amont le territoire dans lequel ils seront affectés en cas de réussite aux concours. Il s'agirait là d'une réponse particulièrement adaptée aux enjeux spécifiques de recrutement des collectivités ultra-marines.

Les députés expliqueront leur vote et procéderont par scrutin public le mardi 28 mai.

ARTICLE 2 Fonction publique : le spectre de l'écartèlement

Publié le 24/05/2019 • Par La Gazette • dans : France RH



Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement engage un pari dangereux. En généralisant l'ouverture aux contractuels, il soumet en effet les principes fondateurs de la fonction publique au risque de l'écartèlement.

Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement engage un pari dangereux. En généralisant l'ouverture aux contractuels, il soumet en effet les principes fondateurs de la fonction publique au risque de l'écartèlement. Dans les temps anciens, ce châtement consistait à attacher les membres du supplicié à quatre chevaux qui chacun tirait dans une direction, finissant par écarteler la victime.

Valeurs

Les débats à l'Assemblée sont le reflet de cette tension entre, d'une part, la volonté de « moderniser la fonction publique », notamment en déverrouillant largement le recours aux contractuels, et d'autre part, la préservation réaffirmée des valeurs et principes portés par le statut.

Ainsi, les restrictions aux embauches de contractuels sont levées dans de nombreux cas, mais le texte crée une procédure de recrutement pour garantir l'égal accès aux emplois publics, et une obligation d'assurer la publicité des vacances et créations d'emplois. Quelle sera la réalité de ces protections dans les communes de moins de 1 000 habitants où le recours aux contractuels devient totalement ouvert ?

Boîte de Pandore

Autre tension : au moment où la direction générale de l'administration et de la fonction publique organise des réunions de travail pour enrayer la perte d'attractivité des concours (le nombre de candidats aux concours d'administrateur est passé de 1 145 à 628 entre 2014 et 2018 !), quel est l'intérêt de se préparer à ces difficiles épreuves si les mêmes postes peuvent être pourvus par des contractuels ?

Enfin, que faut-il penser de la création d'une prime de précarité, avancée toutefois limitée aux contrats de moins d'un an ? Le gouvernement n'est-il pas en train d'ouvrir, dans le public, une boîte de Pandore qu'il tente de refermer dans le secteur privé ? Et comment concilier cette nouvelle charge, évaluée entre 400 et 600 millions d'euros, avec la contrainte de limiter la hausse des dépenses de fonctionnement à 1,2 % ?

Les « assouplissements » introduits par le gouvernement vont mettre à rude épreuve, à n'en pas douter, la toile tissée par le statut. Jusqu'à la déchirer ?

ARTICLE 3 **Le temps de travail en France**

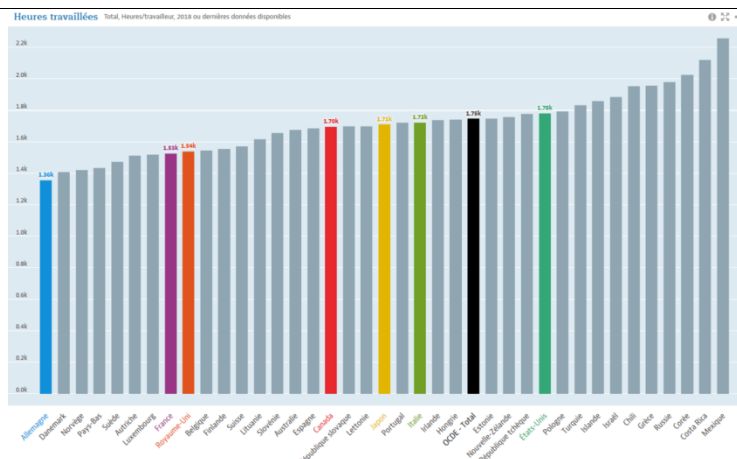
Publié le 21 mai 2019 • blog de Raphael Didier • dans : [France](#), [Opinions](#)



Lors de sa conférence de presse du 25 avril dernier, qui fut un échec patent tant sur la forme que sur le fond, le président de la République a prononcé cette affirmation sentencieuse : « *La France travaille en moyenne beaucoup moins que ses voisins : on commence plus tard, on part plus tôt et on travaille moins dans l'année* ». Dans mon billet d'analyse des annonces faites à ce moment, j'avais promis de revenir sur cette question du temps de travail en France, d'où cet article !

Le nombre annuel d'heures travaillées

L'OCDE fournit des statistiques sur le nombre moyen d'heures annuelles travaillées, c'est-à-dire le nombre total d'heures effectivement travaillées divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Pour éviter toute confusion, précisons que ces chiffres prennent en compte les heures de travail ordinaires des travailleurs à plein temps, à temps partiel et saisonniers, les heures supplémentaires rémunérées ou non, et les heures de travail consacrées à des emplois complémentaires. On obtient alors le graphique ci-dessous :



[Source : OCDE]

Dans la "pensée trop complexe" d'Emmanuel Macron, comparer la France à "ses voisins" laisse fallacieusement penser qu'il s'agit de l'Allemagne, du Danemark ou des Pays-Bas, autant de références qu'il aime généralement à citer pour justifier sa politique néolibérale. Pourtant, le nombre d'heures par travailleur s'élève à 1 526 par an en France, soit 12 % de plus que nos voisins allemands (1 356), 8 % que les Danois (1 408), 6 % de plus que les Néerlandais (1 433)... Caramba, c'est raté !

Certes, il aurait pu affirmer que les travailleurs français ont un volume annuel très inférieur à l'Italie (1 723) ou à la Hongrie (1 740). Mais tant qu'à faire, pourquoi ne pas comparer la France à la Turquie (1 832), à la Corée (2 024) ou au Mexique (2 258) ? Le lecteur a bien entendu compris que le plus important n'est pas le nombre d'heures travaillées, mais ce qui est produit durant ce temps de travail. Or, la productivité des travailleurs français est parmi les plus élevées au monde :

Et si pour finir cette partie, je vous citais la mise en garde de l'OCDE quant à l'interprétation de ses chiffres : "ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; à cause de la disparité des sources et des méthodes de calcul, elles ne permettent pas de comparer les volumes moyens d'heures travaillées d'une année donnée". Zut, caramba de integro !

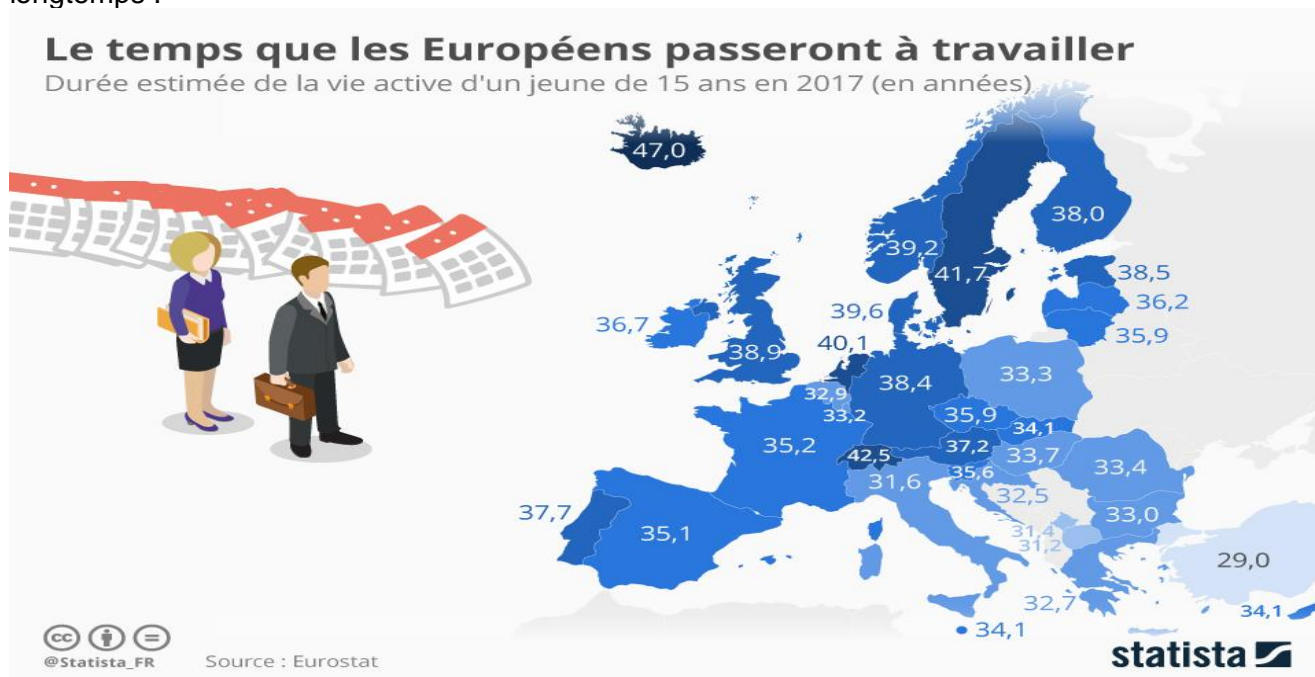
La durée hebdomadaire de travail

Malgré les obstacles statistiques et méthodologiques à une comparaison du temps de travail, la DARES a cherché à étudier l'évolution de la durée habituelle hebdomadaire moyenne de travail en 2016. Et le moins que l'on puisse dire est que la France n'a pas à rougir face à ses voisins :

	DE*	DK	ES	FR	IT	NL	SE	UK	UE à 28
Ensemble	34,8	32,3	36,4	36,3	35,5	29,3	36,2	36,8	36,4
Sexe									
Femmes	30,6	30,5	33,8	34,1	31,8	24,4	34,7	32,6	33,5
Hommes	38,6	34,1	38,9	38,5	38,5	33,9	37,7	41,1	39,2
Classe d'âge									
15-24 ans	33,0	19,3	30,9	33,7	34,8	17,7	28,9	32,0	32,2
25-54 ans	35,3	34,9	36,7	36,7	35,6	32,0	37,3	38,0	37,1
55-64 ans	33,8	34,6	36,6	35,2	35,3	30,3	36,7	35,5	35,7
Temps de travail									
Temps complet	40,4	37,7	39,9	39,1	38,8	39,0	39,9	42,2	40,3
Femmes à temps complet	39,6	37,0	38,9	38,3	37,0	38,3	39,8	40,3	39,3
Hommes à temps complet	40,8	38,2	40,6	39,7	39,9	39,1	40,0	43,5	41,0
Temps partiel	19,9	18,0	19,0	23,7	22,0	20,3	24,7	20,2	20,9
Femmes à temps partiel	20,3	19,7	19,0	24,0	21,9	20,6	25,5	20,3	21,2
Hommes à temps partiel	17,8	14,5	19,0	22,3	22,6	19,5	22,4	19,7	19,9

[Source : DARES]

Mais il est fort probable qu'Emmanuel Macron avait en tête cette carte, lorsqu'il parlait de travailler plus longtemps :



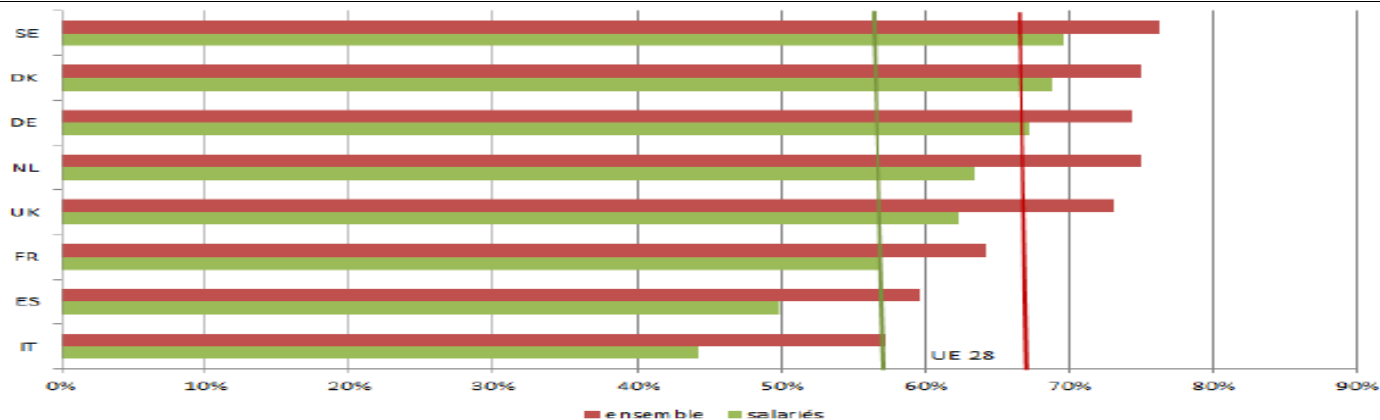
Mais est-ce un mal que de passer un peu moins de temps de sa vie au travail et de profiter ensuite d'une retraite plus longue, ce qui résulte du fait que les Français font en moyenne des études plus longues et partent plus tôt en retraite ? Certains affirment que travailler plus longtemps n'est que la conséquence naturelle d'une augmentation de la durée de vie. Outre que ces clercs parleurs sont en général les mêmes qui n'ont pas à se soucier de leur retraite, ce sophisme néglige juste que pour la retraite, le seul indicateur pertinent est le temps qui y est passé en bonne santé... Et c'est là que se cachent les inégalités les plus criantes !

En tout état de cause, on ne voit pas très bien ce que viennent faire les 35h dans cette affaire, car la durée légale de travail n'a rien à voir avec la durée effective de travail. Les vrais problèmes de la France, comme nous allons le voir, sont plutôt le chômage de masse et un faible taux d'emploi.

Le taux d'emploi faible en France

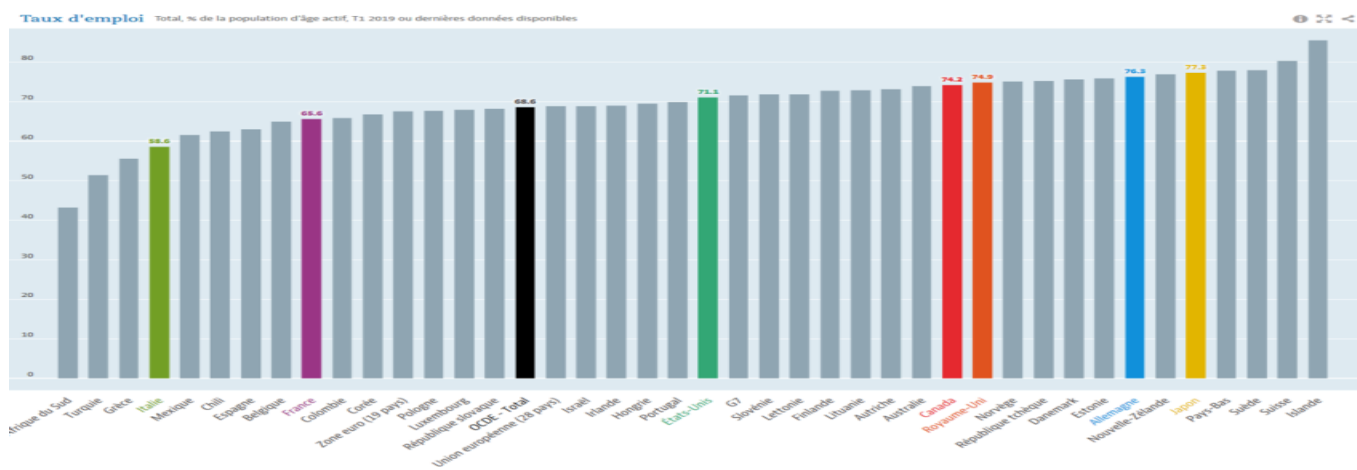
Dans un sens très large, le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). S'il est élevé, cela signifie donc qu'une économie est capable d'utiliser ses ressources en main-d'œuvre, ce qui à l'instar des gains de productivité est une excellente chose pour la croissance potentielle. Or, sur ce plan, la France fait moins bien que ses voisins proches :

REVUE DE PRESSE



[Source : DARES]

Il en est de même au niveau de l'OCDE :

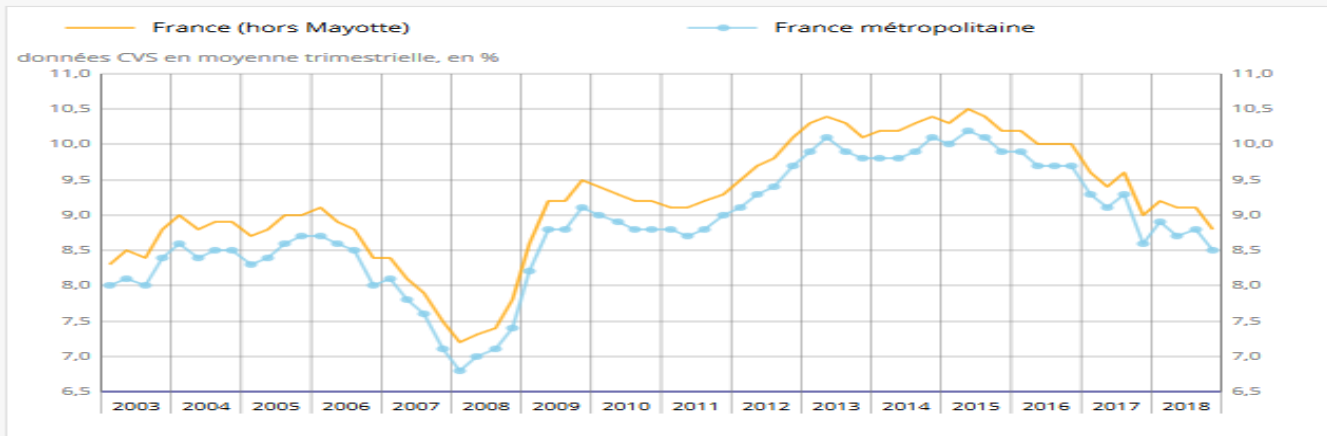


[Source : OCDE]

Le chômage très élevé en France

La décrue du chômage est très lente en France, probablement parce que sa part structurelle est très élevée :

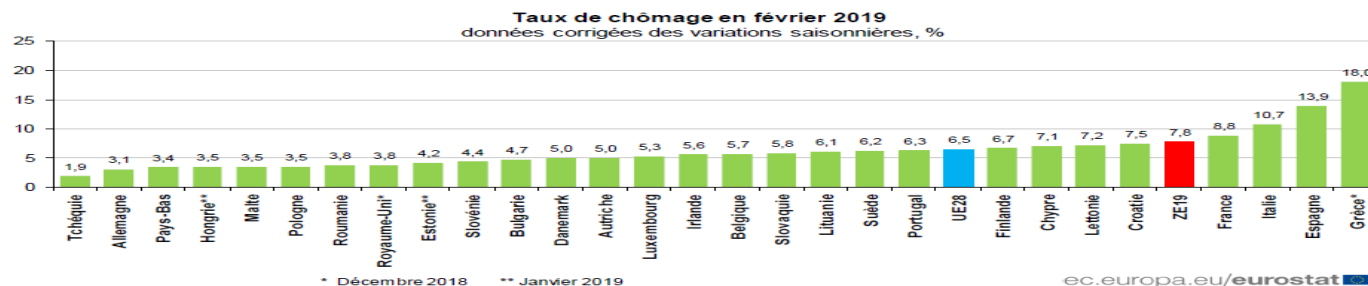
Taux de chômage au sens du BIT



Estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage et de son évolution d'un trimestre à l'autre.
Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi.

[Source : INSEE]

Et par rapport à la situation qui prévaut dans les autres pays européens, la France fait hélas plutôt pâle figure :



[Source : Eurostat]

S'il est certain que la baisse du taux de chômage et la hausse du taux d'emploi nécessitent des changements dans les structures mêmes de l'économie, il ne faudrait pas en déduire que le modèle macronien de flexisécurité - plus flexible que sécuritaire - soit la bonne réponse.

En effet, il conduit à faire travailler beaucoup de monde, donnant l'impression d'une prospérité, mais à des conditions dégradées souvent en dehors des protections offertes par le salariat. D'où une hausse de la pauvreté ou de la précarité (ou non exclusif) dans de nombreux pays qui ont cédé aux sirènes de la flexibilité, fléaux que les gouvernements préfèrent du reste considérer comme passagers avant de s'y habituer.

En définitive, augmenter le temps de travail de ceux qui ont un emploi est un contresens face à une situation de chômage endémique. Il est de loin préférable d'augmenter le taux d'emploi en créant des emplois stables et rémunérateurs. À moins que l'objectif à peine voilée du président de la République ne soit de baisser les salaires, plus généralement le coût du travail, en faisant travailler les gens plus longtemps sans réelle compensation salariale et dans des conditions ultra-flexibles donc sans protections contre les risques de la vie (professionnelle)... Un vrai programme néolibéral avec tout ce que cela implique de casse sociale !

ARTICLE 4 Informations

Assouplissement des 80 km/h : les départements veulent une responsabilité partagée

Publié le 17/05/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Actu prévention sécurité](#), [France](#)



Pour mettre en œuvre l'assouplissement de la mesure de limitation à 80km/h sur les routes secondaires, le président de l'Assemblée des départements de France, Dominique Bussereau, estime qu'il est nécessaire d'associer la décision des présidents de département à un avis du préfet.

Mesure impopulaire considérée comme l'un des détonateurs de la crise des gilets jaunes, la limitation à 80km/h sur les routes secondaires sera-t-elle bientôt enterrée ? Le Premier ministre, qui avait déjà ouvert la voie à un assouplissement lors de la présentation du bilan de la sécurité routière en janvier, a confirmé jeudi 16 mai sur Franceinfo : « Si les présidents des conseils départements souhaitent prendre leurs responsabilités en relevant à 90 km/h la vitesse maximale autorisée sur les routes départementales, je n'y vois aucun inconvénient. »

Quelques heures plus tard, lors de l'examen du projet de loi d'orientation des mobilités (Lom) à l'Assemblée nationale, les députés de la commission Développement durable ont adopté un amendement en ce sens sur proposition du groupe La République en marche.

Alors que les sénateurs avaient déjà voté pour cet assouplissement, donnant « la possibilité aux présidents de départements et aux préfets de relever la vitesse maximale autorisée sur les routes dont ils ont la gestion », l'amendement des députés supprime la possibilité de rehausser la vitesse maximale par le préfet et renvoie cette décision aux présidents de département seulement : « *Il convient uniquement au président de département de prendre une décision politique sur une telle mesure, et d'assumer une politique moins ambitieuse qu'au niveau national en matière de sécurité routière.* »

Mais pour Dominique Bussereau, président de l'Assemblée des départements de France (ADF), cette responsabilité doit être partagée. Dans un courrier adressé au Premier ministre ce vendredi 17 mai, le président de l'Assemblée des départements de France, il se réjouit de cette décision, mais rappelle la « nécessité d'une co-gestion de cette mesure ».

Si les présidents de départements assument pleinement cette responsabilité, il estime qu'« il est important qu'elle soit éclairée par l'ensemble des responsables de la sécurité routière ». Il demande à ce que la décision du président du département « soit prise avec la possibilité de solliciter un avis du préfet »,

soulignant que « la sécurité et la commodité des transports sur nos routes sont des sujets d'intérêt général qui incite à adopter cette procédure simple, efficace et responsable ».

Ruptures conventionnelles dans la fonction publique : une expérimentation votée pour 5 ans

Publié le 21/05/2019 à 10h55 par SudOuest.fr avec AFP.



Contrairement à la démission, la rupture conventionnelle permet notamment de bénéficier des allocations chômage. La gauche y voit une mesure visant à faciliter les départs.

L'Assemblée nationale a donné lundi soir son feu vert à une expérimentation durant cinq ans des ruptures conventionnelles dans la fonction publique, sur le modèle du secteur privé.

Les députés ont adopté l'article 26 du projet de loi de transformation de la fonction publique prévoyant ce dispositif à compter du 1er janvier 2020, pour les fonctionnaires comme les contractuels en CDI.

"Avec la rupture conventionnelle, nous proposons que l'agent ait une prime de départ et qu'il soit bénéficiaire d'une allocation de retour à l'emploi", ce qui n'est pas le cas actuellement en cas de démission, a fait valoir le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Il a affirmé avoir reçu nombre de courriers d'agents intéressés, et souligné que "les partenaires sociaux, organisations syndicales comme employeurs", avaient demandé à ce que la mesure s'applique aux trois versants de la fonction publique (État, Hospitalière, Territoriale). "Des agents ont envie de quitter la fonction publique pour d'autres projets" et leur "seul choix" était jusqu'alors la démission, a abondé la rapporteure Emilie Chalas (LREM).

Critiques de la gauche

L'ensemble de la gauche a critiqué la mesure. "La volonté est que les fonctionnaires s'en aillent", que les hôpitaux notamment soient "vidés", ont dénoncé les Insoumis, les communistes rappelant l'objectif – qui n'est plus un impératif pour l'exécutif – de **120 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'ici 2022**. Les socialistes ont demandé quelles seraient "les conséquences financières pour les employeurs publics", quand les UDI-Agir se sont interrogés sur la constitutionnalité de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, à la "relation particulière de sujétion".

Demandant comme la gauche un chiffrage, Les Républicains ont cependant soutenu cette extension de la rupture conventionnelle, qui a été créée en 2008 sous le gouvernement Fillon et constitue aux yeux de la droite un "réel succès dans le privé".

Afin d'éviter des comportements opportunistes, le projet de loi prévoyait que l'agent ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle serait tenu de **rembourser la prime perçue** en cas de retour dans son administration d'origine dans un délai de trois ans. Cette durée a été portée à six ans par un amendement LREM en séance.

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

o Recrutement injustifié d'un agent contractuel - Rappel de la CAA de Bordeaux

Mis en ligne par ID CiTé le 22/05/2019

Aux termes de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 : " Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. ".

Aux termes de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 : " Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. (...) ". Enfin, aux termes de l'article 41 de la même loi : " Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. / Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. / L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. ".

En l'espèce, le recrutement de Mme A...a fait suite à deux déclarations de vacance du poste de chef de bassin de la piscine des 28 juillet 2015 et 7 mars 2016, précisant que le titulaire du poste aurait pour mission de coordonner et de mettre en oeuvre sur le plan technique, pédagogique, éducatif et social les activités aquatiques, d'assurer la sécurité des différents publics, la gestion du fonctionnement des bassins et de l'équipe des éducateurs, et d'exercer les fonctions d'adjoint au directeur de la piscine. Parmi les quarante-trois candidats ayant postulé pour cet emploi, treize ont été reçus en entretien, au nombre desquels figuraient onze fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des éducateurs

territoriaux des activités physiques et sportives, dont plusieurs justifiaient d'une expérience professionnelle de chef de bassin.

Or, l'appelante n'apporte aucun élément permettant d'établir qu'aucun des fonctionnaires ayant présenté leur candidature n'aurait disposé des qualités nécessaires à l'exercice des fonctions proposées. Faute pour la communauté des communes de démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de pourvoir ledit emploi par la nomination d'un agent titulaire, et indépendamment du fait que Mme A... avait déjà effectué de nombreux remplacements au sein de la piscine, le recrutement par contrat de Mme A...est intervenu en méconnaissance des dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984.

REFERENCES [CAA de BORDEAUX N° 17BX01805 - 2019-04-11](#)