

SOMMAIRE

Article 1 Tout savoir sur le compte personnel d'activité des agents (CPA)

(source : Caisse des dépôts et consignations du 28/02/2018)

Article 2 Accéder au portail du CPA

(source : site mon compte activité)

Article 3 10 ans de profondes mutations de la fonction RH

(source : La Gazette 1^{er} mars 2018)

Article 4 JurisprudenceS

- Fonctionnaire dont le traitement est réduit
 - La médiation préalable obligatoire c'est pour le 1^{er} avril !
-

ARTICLE 1 **Tout savoir sur le compte personnel d'activité des agents**

Publié le 28/02/2018 • Par Caisses des dépôts et consignation • dans : [Analyses juridiques](#), [Toute l'actu RH](#)



Tout fonctionnaire bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel et les actions nécessaires à sa mise en pratique. La mobilisation du compte personnel de formation doit faire l'objet d'un accord entre l'agent et son administration, toute décision de refus devant être motivée. Ce compte peut être mobilisé avec les différents dispositifs de congés pour bilan de compétences, pour validation des acquis de l'expérience ou pour préparation aux concours et examens.

Un décret du 6 mai 2017 précise, dans le prolongement de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité (CPA), les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité, du compte personnel de formation (CPF) et de la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que les modalités d'utilisation du compte. Ces dispositions s'appliquent, depuis le 1er janvier 2017, aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

La formation professionnelle tout au long de la vie

Selon l'article 1er de l'ordonnance du 19 janvier 2017 : « Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées. » Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Il leur est également possible de bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

Tout fonctionnaire peut ainsi bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel et ainsi à identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en pratique, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Celui-ci est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration ou du centre de gestion de la fonction publique dont elle dépend. Lorsqu'un agent souhaite rejoindre le secteur privé, il peut solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle, conformément aux dispositions contenues à l'article L.611-6 du code du travail. **Le compte personnel d'activité se compose de deux dispositifs : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC)** (l'instauration d'un compte de prévention de la pénibilité a été renvoyé à plus tard). Son objet est de renforcer, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.

Il prévoit que le titulaire du compte peut consulter ses droits sur un service en ligne gratuit (article 2 de l'ordonnance du 19 janvier 2017).

Le compte personnel de formation

Le CPF s'est substitué depuis le 1^{er} janvier 2017 au droit individuel à la formation (DIF). Son dispositif bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels de droit public à durée déterminée ou indéterminée, quelle que soit la durée de leur contrat, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions et sans condition d'ancienneté. Les agents recrutés sur des contrats de droit privé, notamment les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés, relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au CPF leur sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015. Il appartient à l'employeur public, lorsqu'il est saisi d'une demande en ce sens et qu'il ne cotise pas auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé, de prendre en charge cette demande, y compris sur le plan financier. Ces droits sont attachés à la personne, si bien qu'ils sont conservés lorsque l'agent change d'employeur. Ainsi, tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande. Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque actif peut créer son compte sur internet ou grâce à une application mobile, par l'intermédiaire du portail destiné au CPA (**cf article 2**) . Chaque titulaire d'un CPA doit, en effet, pouvoir consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L.5151-6 du code du travail. Il s'agit en fait d'un crédit d'heures de formation qui est donné à l'agent pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle de l'agent. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits liés au CPF relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables (décret du 6 mai 2017, article 7). Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Les formations ouvertes

Le CPF ouvre droit à un champ plus large de formations que le DIF. Il facilite, en particulier, l'accès aux formations diplômantes ou qualifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, nouvel article 22 quater). Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. Ces dernières, suivies au titre du compte personnel de formation, ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il est également possible de l'utiliser pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant, en combinaison avec le compte-épargne temps.

L'utilisation du CPF porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. Sont ainsi éligibles au CPF les formations inscrites au plan de formation des employeurs publics comme celles proposées par des organismes privés, ainsi que l'ensemble des formations diplômantes ou certifiantes inscrites au RNCP.

La mobilisation du CPF doit nécessairement faire l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation, pour les agents peu qualifiés, relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L.6121-2 du code du travail. Toutefois, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande et ainsi être reporté d'une année en raison des nécessités de service (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, nouvel article 22 quater). Le certificat professionnel CléA, qui a pour objet la reconnaissance des connaissances et des compétences professionnelles des personnes dépourvues de diplôme, est l'outil à privilégier pour atteindre cet objectif.

Si une demande de mobilisation du CPF présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Alimentation et mobilisation des droits

L'alimentation du CPF s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures, contre 120 heures pour le DIF. Ce crédit d'heures est majoré dans certains cas. Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de la catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP, l'alimentation du compte se fait ainsi à hauteur de 48 heures maximum par an. Le plafond est porté à 400 heures. Le nombre d'heures de travail de référence pour le

calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis.

Pour pouvoir bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent doit produire un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions. Lorsque la durée de formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite de ceux qu'il est susceptible d'acquérir pendant les deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande (décret du 6 mai 2017, article 4).

Articulation avec les autres dispositifs de formation

Le CPF s'articule avec les congés pour bilans de compétences, ceux de formation professionnelle, ceux pour validation des acquis de l'expérience ou bien encore ce qui concerne les préparations aux concours et examens. Les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens. Ainsi, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel a le droit, dans la limite d'un total de 5 jours par année civile, d'utiliser son compte-épargne temps ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle, selon un calendrier validé par l'employeur.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du CPF ouvert selon les conditions prévues à l'article L.6323-1 du code du travail sont conservés. Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion et du financement du CPF pouvant être engagées entre employeurs publics, il appartient à l'employeur de prendre en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie. Il peut être à même de prendre en charge les frais de déplacement, frais pouvant faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant. L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance chômage doit assumer les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Le cas des agents involontairement privés d'emploi et employeurs en auto-assurance

Afin de clarifier la situation des agents publics involontairement privés d'emploi (non-renouvellement de contrat à durée déterminée, non-réintégration des fonctionnaires à l'issue de leur disponibilité, licenciement, etc.), les employeurs placés dans un régime d'auto-assurance doivent couvrir les coûts des actions de

formation sollicitées par leurs anciens agents. L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance (code du travail, article L.5424-1) prend en charge les frais de formation au titre du CPF des agents involontairement privés d'emploi.

La portabilité des droits en cas de perte de la qualité d'agent public

En cas de changement d'employeur, les droits acquis au titre du CPF sont conservés, y compris lorsqu'ils ont été acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique ou lorsqu'un agent public décide d'occuper un emploi relevant d'un autre versant de la fonction publique ou du secteur privé. Toute personne ayant perdu la qualité d'agent public peut utiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du CPF auprès de tout nouvel employeur, selon les modalités du régime dont il relève au moment de la demande d'utilisation du CPF. En outre, l'ordonnance du 19 janvier 2017 prévoit que les heures du DIF non consommées au 31 décembre 2016 sont automatiquement transférées sur le CPF. Les périodes travaillées à compter du 1^{er} janvier 2017 sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF pour 2017.

Le compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen (CEC), dispositif issu de l'article 39 de la loi du 8 août 2016, recense les activités citoyennes, bénévoles ou de volontariat exercées par un agent public grâce auxquelles il peut obtenir des droits à formation supplémentaires, et acquérir ainsi un plafond de 60 heures qui sont inscrites sur le CPF. Les activités bénévoles ou de volontariat qui permettent d'acquérir des heures inscrites sur le CPF sont :

- le service civique ;
- la réserve militaire opérationnelle ;
- le volontariat de la réserve civile de la police nationale ;
- la réserve civique et les réserves thématiques qu'elle comporte ;
- la réserve sanitaire ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- les activités de bénévolat associatif et le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Une durée minimale définie par décret et par activité est nécessaire à l'acquisition de droits sur le CPF. Les droits acquis au titre du CEC peuvent être mobilisés par l'agent afin de bénéficier d'une formation nécessaire à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle, en complément des droits acquis au titre du CPF. Les heures obtenues au titre du CEC sont mobilisées après l'utilisation de tous les droits additionnés au niveau du CPF. Les droits à formation cumulés au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres.

ARTICLE 2 **Accéder au portail du CPA :**

www.moncompteactivite.gouv.fr



Quatre raisons de consulter son compte personnel d'activité :

- **connaître ses droits à la formation professionnelle** : l'ensemble des droits acquis dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du compte d'engagement citoyen (CEC) (application reportée) et du compte de prévention de la pénibilité (CPP) sont consultables sur une même page, au sein du compte personnel d'activité.
- **utiliser des services numériques pour construire un projet professionnel** : le compte personnel d'activité met à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi des services pour les aider à identifier leurs compétences et leurs atouts et élaborer leur projet.
- **rechercher une formation** finançable avec les droits acquis
- **consulter ses bulletins de salaires dématérialisés** : désormais, les prestataires auxquels les employeurs confient l'archivage des bulletins de paie dématérialisés doivent assurer l'interconnexion avec le compte personnel d'activité. Les salariés peuvent ainsi les consulter facilement et retrouver sur un même site tous les bulletins de salaire de leurs différents employeurs.

ARTICLE 3 Dix ans de profondes mutations de la fonction RH

Publié le 01/03/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Durant la décennie passée, les ressources humaines ont profondément évolué sous l'effet conjugué des restrictions budgétaires, du numérique et de l'allongement des carrières, jusqu'à devenir une fonction stratégique.

C'est peu de dire que la fonction ressources humaines (RH) a évolué depuis l'apparition des premiers services du personnel. « Le véritable tournant s'est opéré après la crise financière de 2008 », estime Florence Peleau-Labigne, directrice des ressources humaines (DRH) de la communauté d'agglomération de La Rochelle (28 communes, 600 agents, 167 700 hab.). La nécessité d'optimiser la masse salariale a agi comme un accélérateur de changement, faisant passer les directions des ressources humaines de « prestataires de services » à un rôle de conseil et d'accompagnement « stratégique ». « Désormais, elles sont les partenaires incontournables des directions opérationnelles », constate Florence Peleau-Labigne. « Nous entretenons un dialogue de gestion tout au long de l'année avec les directions », confirme Mathilde Icard, directrice générale adjointe (DGA) « ressources humaines » de Lille (4 200 agents, 232 700 hab.).

« Désormais, les DRH sont les partenaires incontournables des directions opérationnelles », Florence Peleau-Labigne, DRH de la communauté d'agglomération de La Rochelle

Une indispensable clarification des missions

Un partage de la fonction qui nécessite de bien clarifier ce qui relève des directions des ressources humaines d'un côté et des directions opérationnelles de l'autre. « Nous avons eu trop tendance à avoir le monopole du management des RH. Ce rôle appartient à chaque direction. Il nous revient, à nous, de créer les conditions pour que chacune puisse bien manager ses personnels », estime Mathilde Icard.

Si la nouvelle donne financière a fortement affecté la fonction RH, elle n'est pas la seule à l'avoir fait évoluer. On pense évidemment au numérique, qui non seulement a rebattu les cartes des relations avec les agents mais permet également – une fois les outils bien rodés – de libérer du temps aux gestionnaires

RH pour du conseil personnalisé. « Nous ne travaillons plus dans une logique de carrière mais de parcours avec un suivi sur mesure des agents », constate Marianne Fontan, vice-présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT).

« Le gain de temps obtenu par le digital doit être mis à profit pour accompagner et informer les agents qui sont en demande. Nous organisons des réunions et rencontres thématiques pour aborder des sujets comme les réformes, les enjeux de la formation... », indique de son côté Mathilde Icard, la DGA RH de Lille.

Des formations dématérialisées et personnalisées

En matière de formation, la tendance est également à la dématérialisation et à l'individualisation. « L'identification des besoins se fait avec des tableaux de bord grâce à des correspondants dans les services, et les agents du service formation ont eux-mêmes été formés pour faire du cousu main », rapporte Sonia Pavic, DGA « ressources humaines » d'Aix-en-Provence (2 300 agents, 142 700 hab.).

Ces évolutions ont eu un impact sur les métiers. Les gestionnaires paie-carrière, qui réalisaient surtout de la saisie, sont aujourd'hui amenés à faire du conseil et de l'accompagnement.

Ces évolutions ont eu un impact sur les métiers. Les gestionnaires paie-carrière, qui réalisaient surtout de la saisie, sont aujourd'hui amenés à faire du conseil et de l'accompagnement. « C'est l'un des métiers RH qui a le plus évolué », estime Mathilde Icard. Parallèlement, les postes de conseillers en organisation ont fait leur apparition pour optimiser les ressources et le fonctionnement interne. Les activités RH ont aussi largement intégré les outils de pilotage et autres tableaux de bord. « On demande une expertise plus grande à nos agents en la matière », constate Marianne Fontan. Tout cela concourt au développement d'une polyvalence accrue au sein des directions RH, caractérisée par des compétences relationnelles et numériques, et associée à des capacités d'analyse. Pour assurer leurs nouvelles missions, les directions des ressources humaines ont dû former leurs agents et repenser leur organisation. « Elles sont aussi amenées à développer leur réseau pour aller puiser au sein de la collectivité, auprès de personnes ressources, les compétences complémentaires dont elles ont besoin », remarque Florence Peleau-Labigne.

Un travail sur les évolutions professionnelles

La question du maintien dans l'emploi constitue un autre facteur de transformation de la fonction RH. « Un agent sur quatre peut être touché par une maladie, un accident ou un handicap. Quant au vieillissement, il concerne tout le monde », observe Mathilde Icard.

Les DRH n'ont d'autres choix que de travailler sur les évolutions professionnelles. « Nous participons actuellement à une expérimentation sur les transitions professionnelles avec le fonds national de prévention afin d'identifier des mesures efficaces dans trois domaines : les métiers à forte pénibilité, les agents qui souhaitent évoluer de leur plein gré, les réorganisations », rapporte Florence Peleau-Labigne.

La prévention est sûrement l'un des secteurs RH qui a s'est le plus transformé, par obligation face à l'usure professionnelle mais aussi avec l'avènement d'approches comme le « bien-être au travail ». Et demain ? « Nous devons réussir à être plus réactifs », estime Marianne Fontan. Les DRH devront aussi se montrer capables de développer des compétences en matière de marketing RH afin de booster l'engagement en interne et attirer de nouvelles expertises. « Pour travailler dans le domaine des ressources humaines, il faut aimer le changement ! » résume Cécile Chapdelaine, directrice générale adjointe « ressources humaines » de la ville et de la communauté d'agglomération de Blois (47 communes, 1 400 agents, 108 450 hab.).

A quoi ressemblera la DRH du futur ?

Selon une enquête menée par l'ADRHGCT en 2016 dans le cadre de son colloque « le DRH du futur », la fonction RH de demain devrait ressembler à une version amplifiée de l'actuelle. Les réponses apportées par 115 DRH dessinent les contours d'une DRH jouant davantage le rôle de conseil en organisation afin de tendre vers des structures efficaces et garantes de la qualité de vie au travail. L'analyse des données sera une compétence à renforcer pour optimiser le pilotage des RH. L'appropriation du digital sera un autre défi au regard de son impact sur l'organisation du travail et la relation au travail. Le digital sera mis à profit pour mieux partager et échanger l'information, automatiser des processus de gestion et développer les compétences des agents.

ARTICLE 4 Jurisprudences



Fonctionnaire dont le traitement est réduit

Mis en ligne par ID CiTé le 28/02/2018

Les cotisations sont calculées sur la base du traitement effectivement perçu (décret n°2007-173 du 7 février 2007, articles 3 et 6).

Aussi, lorsque le traitement du fonctionnaire est réduit, l'assiette des cotisations est réduite dans la même proportion.

Exemples :

Lorsque le traitement est réduit pour cause de congés maladie, jour de carence ou lorsque [le fonctionnaire est momentanément privé d'emploi](#), l'assiette des cotisations est constituée par le traitement brut effectivement servi.

A compter du 1^{er} janvier 2018, les agents subissent un jour de carence sur leur rémunération au titre du congé de maladie (loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017, article 115). Aucune cotisation n'est due pour cette journée ([circulaire du ministère des comptes publics du 15 février 2018](#), pt 5.2).

Lorsque le traitement est réduit pour fait de grève, l'assiette des cotisations est réduite en conséquence (arrêts du [Conseil d'État, M. GRONDIN 28/10/1998](#) et de la [CAA de Nantes, La Poste, 19/02/2004](#)).



La médiation préalable obligatoire, c'est pour le 1er avril !

Publié le 28/02/2018 • Par [Gabriel Zignani](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)

Dans les contentieux sociaux et de fonction publique, certains recours devant le juge devront désormais obligatoirement être précédés d'une médiation. Et ce, jusqu'au 18 novembre 2020.

C'est parti pour deux ans et demi. Un décret du 16 février lance l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans deux domaines : les litiges relatifs à la fonction publique et le contentieux social. Une période test qui commencera le 1er avril 2018, pour prendre fin le 18 novembre 2020. Ce test pour visée le désengorgement des tribunaux.

39 centres de gestion volontaires

Les recours formés par certains agents (dont ceux de la fonction publique territoriale) à l'encontre de décisions administratives leur étant défavorables devront donc être systématiquement précédés d'une médiation. Les décisions concernées sont celles relatives à leur rémunération, à un refus de détachement ou de mise en disponibilité, à leur réintégration, à leur classement, à la formation professionnelle ou à l'aménagement de leurs conditions de travail. Reste à définir les circonscriptions départementales dans lesquelles sera menée l'expérimentation, et dont la liste sera rapidement fixée par arrêté interministériel.

Dans ce cadre, pour les agents des collectivités et des établissements publics locaux, cette médiation sera assurée par le centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent.

De même, certains contentieux sociaux sont concernés. Ainsi devront être précédés d'une médiation les contentieux relatifs au revenu de solidarité ou à l'aide personnalisée au logement. Ces médiations seront assurées par le Défenseur des droits.

Un rapport remis au Parlement et au CCFP courant 2020

Quel que soit le cas envisagé, cette procédure doit être engagée dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. L'autorité administrative doit informer l'intéressé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent.

Si le caractère obligatoire de cette procédure peut sembler paradoxal, une médiation supposant une volonté partagée des différentes parties, elle devrait tout de même obtenir leur adhésion. Les avantages ne sont pas négligeables, puisqu'en permettant de rétablir le dialogue entre l'agent et l'administration ou entre l'utilisateur et l'administration, selon les cas, elle peut favoriser le rétablissement d'une relation de confiance entre les différentes parties, et le règlement du litige de manière plus apaisée que la voie contentieuse, qui implique une application stricte du droit par le juge.

REFERENCES

- Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux
- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle

REFERENCES

 Le

RÉFÉRENCES



REFERENCES

C

 Attribution

REFERENCES

D