

LES CAHIERS DE LA **FONCTION PUBLIQUE**



INTERVIEW

OLIVIER ROUSSELLE,
conseiller d'État
et **PAULINE PANNIER,**
maître des requêtes au Conseil d'État

DOSSIER

FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION : LES BONNES PRATIQUES

FOCUS

34 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE

42 ÉDUCATION NATIONALE
ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

50 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ



Par **MATTIAS GUYOMAR**

Conseiller d'État

Professeur associé à l'université Paris II
Secrétaire général de l'Institut français
des sciences administratives (IFSA)

“

On ne peut que constater empiriquement, en l'absence d'outils statistiques permettant une évaluation précise, que la fonction publique ne reflète pas la société dans toute sa diversité

”

Le principe d'égalité se trouve au frontispice de toutes les Constitutions républicaines de la France. L'administration se doit d'en garantir le respect à plus d'un titre : gardienne de l'intérêt général, elle a la charge de le respecter et de le faire respecter dans la conduite des affaires publiques ; incarnation institutionnelle du service public, elle doit aussi le respecter dans son organisation et son fonctionnement. À ce titre, il est impératif que le recrutement des fonctionnaires et des agents publics ne méconnaisse en rien ce principe cardinal. L'article 6 de la Déclaration de 1789 le consacre en disposant que tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi « sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Le recrutement par voie de concours permet en principe de garantir un égal accès aux fonctions publiques. Pour autant, on ne peut que constater empiriquement, en l'absence d'outils statistiques permettant une évaluation précise, que la fonction publique ne reflète pas la société dans toute sa diversité. Une fraction de la population s'y trouve sur-représentée tandis qu'une autre n'y occupe que peu de places, de moins en moins nombreuses au fur et à mesure que les responsabilités augmentent. Cela n'est pas sans conséquence sur la représentativité et, partant, la légitimité de l'administration française. Deux rapports ont été remis sur ce sujet sensible au Premier ministre depuis un an. Les Cahiers ont décidé de consacrer leur dossier du mois à cette question après la publication en février dernier du rapport d'Olivier Rousselle sur *Les écoles de service public et la diversité*. L'interview de ce dernier ouvre le dossier.

Le rapport « Rousselle » fait suite à celui que Yannick L'Horty a rédigé à propos des discriminations dans l'accès à l'emploi public. Dans la synthèse qu'il nous en livre, l'auteur démontre que le recrutement public n'est pas à l'abri de certaines pratiques discriminatoires. C'est dans son prolongement direct que s'inscrit le rapport « Rousselle » qui propose un certain nombre de pistes d'action pour accompagner les 75 écoles de service public dans une démarche d'ouverture à une plus grande diversité de profils et de compétences. La rapporteure de cette mission, Pauline Pannier, en présente les grandes lignes qui relèvent davantage des pratiques que du droit. Il s'agit de lutter contre toutes les formes de discriminations, y compris celles qui sont indirectes et font obstacle à ce que l'égalité des chances soit effectivement garantie sans aller jusqu'à préconiser des mesures de discrimination positive. Sur ce point, le dispositif des classes préparatoires intégrées apparaît comme une réponse à la fois équilibrée et efficace. Le numéro s'enrichit également de la contribution de Jacques Toubon, Défenseur des droits. Toutes les dimensions du sujet sont abordées, de l'égalité homme-femme à la lutte contre les discriminations liées au handicap, et déclinées dans les domaines couverts par les trois focus.

Il est certain que certaines pratiques doivent évoluer et que de nouvelles doivent être mises en place tel le droit donné aux élèves boursiers ou scolarisés dans l'éducation prioritaire de faire leurs stages d'observation dans l'administration. Les exemples anglais et allemand sont à méditer. Mais l'objectif fixé est aussi difficile à atteindre qu'ambitieux : faire coïncider l'égalité en droits et le respect de la diversité en faits.



LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE
Mensuel créé en 1982

COMITÉ DE RÉDACTION
Président : *Mattias Guyomar*
Conseillère : *Christine Szymankiewicz*
Membres : *Marie Gautier, Mathieu Lhériveau, Philippe Marin, Jacques Veyret*

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Pierre-Marie Lehucher

**DIRECTRICE DE L'ACTIVITÉ
OUVRAGES ET CONTENUS**
Émilie Martin
emilie.martin@berger-levrault.com

RÉDACTEUR EN CHEF
Julien Nessi
julien.nessi@berger-levrault.com

**COORDINATRICE SECRÉTARIAT
ÉDITORIAL ET PRÉPRESSE**
Nathalie Veuillotte
nathalie.veuillotte@berger-levrault.com

MAQUETTE ET MISE EN PAGE
Isabelle Eveno

IMPRESSION
Socosprint imprimeurs
36 route d'Archettes, 88 000 Épinal

ABONNEMENT (2016)
Revue mensuelle - 11 numéros par an
Prix de l'abonnement annuel :
240 € TTC - 235,06 € HT
Prix au numéro :
30 € TTC - 28,44 € HT

SERVICE RELATION CLIENT
0 820 35 35 35
(service 0,20 €/ min. + prix appel)
64 rue Jean Rostand, 31 670 Labège

Les Cahiers de la fonction publique
sont édités par **Berger-Levrault**,
SA au capital de 12 531 365 €,
locataire gérant Intuitive,
RCS Nanterre 755 800 646,
892 rue Yves Kermen,
92 100 Boulogne-Billancourt

DÉPÔT LÉGAL : FÉVRIER 2017
CPPAP : 1117 T 82374
ISSN : 0753-4418
© Berger-Levrault, 2016

L'autorisation d'effectuer des reproductions
par reprographie doit être obtenue auprès du
Centre français d'exploitation du droit de copie
(CFC - 20 rue des Grands Augustins, 75 006 Paris,
Tél. : 01 44 07 47 70, Fax : 01 46 34 67 19).

1 **EDITORIAL** par *Mattias Guyomar*

ACTUALITÉS

4 **ACTUALITÉS**

9 **A LIRE**

DOSSIER

10 **FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION :
LES BONNES PRATIQUES**

ENTRETIEN AVEC **OLIVIER ROUSSELLE**
CONSEILLER D'ÉTAT ET **PAULINE PANNIER**,
MAÎTRE DES REQUÊTES AU CONSEIL D'ÉTAT

11

**DIVERSITÉ : FAIRE CHANGER LES PRATIQUES
POUR RESPECTER LE DROIT**

Par *Pauline Pannier*

13

**DIVERSITÉ : LE RAPPORT L'HORTY,
UN PREMIER PAS DANS LA PRISE DE CONSCIENCE**

Par *Yannick L'Horty*

16

**LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION
DANS LA FONCTION PUBLIQUE :
LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS**

Par *Jacques Toubon*

19

**IL FAUT RÉARMER LA POLITIQUE EN FAVEUR
DE NOS COMPATRIOTES HANDICAPÉS**

Par *Marie-Anne Montchamp*

24

**LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :
L'EXEMPLE DES PERSONNELS HOSPITALIERS**

Par *Delphine Thivet* et *Emmanuelle Fillion*

28

FOCUS

34 FOCUS FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

35 Par Caroline De Haas

LA SEINE-SAINT-DENIS, UN DÉPARTEMENT ENGAGÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

39 Par Claire Sorrentini

42 FOCUS ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'ACTION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

43 Par Judith Klein

LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP : ENTRE CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS ET DÉFIS À RELEVER

46 Par Martine Caraglio

DISCRIMINATION ET INÉGALITÉ : À L'ARTICULATION DE L'IDÉAL ET DU RÉEL

48 Par Michel Kail

50 FOCUS FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

HÔPITAL : TERRITOIRE D'ÉGALITÉ(S) ?

51 Par Christine Girier Diebolt, Sophie Beaupere et Morgane Le Gall

LES CLASSES PRÉPARATOIRES INTÉGRÉES, UN PREMIER BILAN POSITIF

56 Par Sophie Martageix

COMPARAISON DES MODÈLES LIBANAIS, CHINOIS ET FRANÇAIS POUR L'AUTORISATION D'EXERCICE DES MÉDECINS DIPLÔMÉS ÉTRANGERS VOULANT EXERCER DANS L'UN DES TROIS PAYS

61 Par D. Bertrand, D. Mahfoud, T. Wu, L. Rubiano et M. Ghazzawi

SOMMAIRE

NUMÉRO 373 | JANVIER | 2017

ACTUALITÉ JURIDIQUE

67 LOIS ET RÈGLEMENTS

72 JURISPRUDENCE

80 RÉPONSES MINISTÉRIELLES

LE DOCUMENT DU MOIS

87 L'ÉVOLUTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DES PRINCIPES
QUI LA RÉGISSENT
UN AVIS PRÉCURSEUR
DU CESE ?

ACTUALITÉS GÉNÉRALES

RÉMUNÉRATIONS EN HAUSSE LE 1^{ER} FÉVRIER 2017

Après une revalorisation de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016, le point d'indice des fonctionnaires augmente à nouveau de 0,6 % au 1^{er} février 2017. La mesure s'applique aux personnels civils et militaires de l'État, les personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation. Toutefois, les retraites des fonctionnaires ne sont pas visées car elles sont désormais revalorisées en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac.

Autre mesure : en application du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations dans la fonction publique, le décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 porte modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Une revalorisation indiciaire de 9 points d'indice majoré bénéficie aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et des corps et cadres d'emplois de l'encadrement supérieur à partir du 1^{er} janvier 2017. Cette majoration est partiellement compensée par un prélèvement sur les primes. Ainsi, l'indice majoré sommital passe de 820 à 826 au 1^{er} janvier 2017 puis à 820 au 1^{er} janvier 2018. Le décret du 26 janvier 2017 tire les conséquences des effets conjugués du protocole et de l'augmentation du point d'indice au 1^{er} janvier 2017.

(D. n° 2017-85, 26 janv. 2017, portant modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.)

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE REVISITÉE

Le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique concernant les services de l'État, les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, les établissements relevant de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, les responsables ministériels des

ressources humaines, précise le rôle de cette direction générale dans ses missions de pilotage et de coordination de la politique des ressources humaines et lui confère les missions de direction des ressources humaines de l'État. Il définit également la fonction de responsable ministériel des ressources humaines et détermine les instruments de la politique de ressources humaines de l'État, que sont la stratégie interministérielle des ressources humaines, le comité de pilotage des ressources humaines de l'État, les plateformes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines et le schéma directeur des politiques de formation tout au long de la vie (JO, 23 déc. 2016).

La direction générale assure la tutelle de l'ENA et des IRA ainsi que du secrétariat du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du Conseil commun de la fonction publique, de la commission de déontologie de la fonction publique et du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État.

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique est assisté par un Conseil d'orientation, qui émet des propositions d'évaluation des politiques des ressources humaines et un conseil scientifique, qui formule des préconisations sur les travaux et les études que lui soumet le directeur général. Les agents de la direction générale relèvent pour leur gestion du secrétariat général des ministères économiques et financiers.

LES FONCTIONNAIRES ET L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

La lecture du dernier rapport d'activité annuel de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) indique que c'est dans le domaine du travail et de l'emploi que le nombre de saisines reste le plus important : 1 208 sur 7 222. Plusieurs avis intéressent la fonction publique ; parmi les plus significatifs, on relèvera que :

- l'administration n'est pas tenue de communiquer le numéro de poste téléphonique professionnel de l'un de ses agents (7 mai 2015, n° 20150328) ;
- les fiches ou extractions de données élaborées à l'occasion du recensement, par l'opérateur national de paye (ONP), des régimes indemnitaires de la fonction publique existants sont communicables à toute personne qui le demande (18 juin 2015, n° 20152290) ;
- le montant des indemnités horaires versées à chaque sapeur-pompier volontaire, qui révélerait le temps consacré par chacun d'eux à des missions bénévoles, n'est communicable qu'après occultation des informations permettant d'identifier les personnes indemnisées (5 nov. 2015, n° 20154666) ;
- conformément à la jurisprudence du Conseil d'État (24 avr. 2013, n° 343024, *Syndicat*

CFDT Culture), les bulletins de paie des agents contractuels dont la rémunération, déterminée d'un commun accord entre les parties, serait ainsi de nature à révéler une appréciation portée sur ces agents, ne sont pas communicables aux tiers (17 sept. 2015, n° 20152732).

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

PLUS D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En publiant le 22 décembre 2016 une circulaire sur ce sujet, Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, a engagé une nouvelle dynamique dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, trois ans après la signature d'un premier protocole d'accord sur ce sujet, le 8 mars 2013.

Le protocole, applicable aux fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, prévoyait quinze mesures s'articulant autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- la mise en œuvre effective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La circulaire rappelle que chaque ministère a l'obligation de présenter annuellement un bilan social et un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Les administrations sont encouragées à s'engager pour obtenir une double labélisation « Diversité » et « Égalité professionnelle ». De même, elles doivent veiller à une représentation équilibrée des instances de concertation. La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. Un décret d'application de cette mesure devrait être publié au premier semestre de 2017.

La circulaire rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant doivent être sans impact sur la carrière et sur la rémunération (y compris pour les primes). Les administrations sont invitées à concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle : organisation et développement du télétravail (un décret est paru en février 2016), respect des chartes des temps, développement de l'action sociale (aide à la petite enfance, prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires,

etc.) pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et familiale.

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique. De plus, les administrations doivent être exemplaires dans la lutte contre les agissements sexistes. La loi du 8 août 2016 (loi El Khomri) prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique.

(Circ. NOR:RDFF1636262C, 22 déc. 2016, relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.)

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

INTERDICTION DE STADE ET ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Le sénateur Alain Duran ayant soulevé le cas d'un supporter qui s'est vu retirer le bénéfice d'un concours de la fonction publique pour avoir, par le passé, fait l'objet de mesures d'interdiction administrative de stade (lesquelles n'ont pas été suivies d'une confirmation par l'autorité judiciaire), la ministre de la Fonction publique a rappelé fin décembre 2016 le contenu de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précisant que « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ».

Toutefois, le juge administratif rejette tout caractère automatique au refus de nomination fondé exclusivement sur la seule mention au bulletin n° 2. Il incombe à l'administration, sous le contrôle du juge, d'apprécier, au cas par cas, et selon une approche de proportionnalité, si les faits à l'origine de la condamnation mentionnée au bulletin n° 2 sont compatibles ou non avec la nature des fonctions auxquelles prétend l'intéressé.

Le cas soulevé par le sénateur est celui d'un lauréat d'un concours de la fonction publique ayant fait l'objet d'une mesure préventive d'interdiction administrative de stade et non de la peine complémentaire d'interdiction de stade. Faute d'inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire, l'interdiction administrative de stade n'est pas un motif qui entre dans le champ des dispositions précitées de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983.

Au-delà de l'incompatibilité prévue à l'article 5 et qui est examinée au regard des fonctions que le candidat à un emploi public est amené à exercer, l'administration peut exiger davantage des candidats à des emplois publics dont la déontologie est renforcée ; c'est le cas, par exemple, des corps de police ou des métiers de la justice.

BRÈVES

CHANGEMENT DE PILOTE POUR LA RÉFORME DES SERVICES DÉCONCENTRÉS DE L'ÉTAT

Un coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État avait été mis en place par décret du 26 janvier 2015, pour une durée de deux ans. Bien que cette durée ait été prorogée par un décret du 12 octobre 2016, le Premier ministre a constaté que le coordonnateur national avait accompli la mission pour laquelle il avait été institué en accompagnant la réforme des services déconcentrés rendue nécessaire par la nouvelle délimitation des régions. La poursuite de la réforme de l'administration territoriale de l'État sera conduite dans le cadre interministériel de droit commun, en associant, sous la coordination du Premier ministre, les différentes administrations concernées.

(D. n° 2017-69, 25 janv. 2017, abrogeant le décret du 26 janvier 2015 relatif au coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État.)

LA MÉDECINE DU TRAVAIL ÉVOLUE

Pour ceux de leurs personnels relevant d'un statut de droit privé, les collectivités et établissements seront attentifs au décret ayant modifié – au 1^{er} janvier 2017 – les modalités du suivi individuel de l'état de santé du travailleur et notamment les modalités selon lesquelles s'exercent les visites initiales et leur renouvellement périodique en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels celui-ci expose les travailleurs, de l'âge et de l'état de santé du travailleur. Le texte précise les modalités de suivi adaptées applicables pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il actualise les dispositions du Code du travail relatives au suivi de l'état de santé des travailleurs exposés à des risques particuliers ou relevant de régimes particuliers ainsi qu'aux missions et au fonctionnement des services de santé au travail pour les adapter à ces nouvelles modalités.

(D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016, relatif à la modernisation de la médecine du travail.)

BRÈVES

TRANSFERTS DE COMPENSATION
POUR LA CNRACL

Le 5 décembre 2017, la Caisse nationale de retraités des agents des collectivités locales (CNRACL) versera à l'État, au titre de l'exercice 2017, un acompte dont le montant est fixé à cinq cent soixante-trois millions d'euros, correspondant aux cotisations perçues ; à la même date, l'État versera à la CNRACL un acompte dont le montant total est fixé à trois cent douze millions d'euros, correspondant aux prestations légales de toute nature versées au titre des agents pour un montant de 245 M€ et à la part des compensations démographiques relative à ces mêmes agents pour un montant de 67 M€.

(A. NOR:ECFB1635736A, 23 déc. 2016, fixant pour 2017 les montants et les dates des versements des acomptes relatifs au transfert de compensation entre l'État et la CNRACL prévu par l'article 108 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 modifiée relative aux libertés et responsabilités locales.)

ÉPIDÉMIES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'Assistance publique-Hôpitaux de Paris a été autorisée, pour faire face aux épidémies hivernales, à titre exceptionnel, pour la période du 1^{er} janvier au 15 mars 2017, et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à recourir de façon transitoire aux heures supplémentaires au-delà du plafond fixé par ce même article.

(Déc. min. Affaires sociales et Santé, 12 janv. 2017, portant application de l'article 15, alinéa 3 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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.)

Dans ce cadre, elle peut vérifier, sous le contrôle du juge, si l'intéressé présente les garanties requises pour exercer les fonctions auxquelles il prétend. L'administration peut, à cet effet, prendre en compte des faits matériellement établis dont elle a connaissance, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une inscription au bulletin n° 2.

C'est au regard de la nature des fonctions à occuper que le comportement passé du lauréat, le cas échéant révélé lors d'une enquête de moralité, peut fonder la décision de refus de nomination, en dehors des motifs de refus énumérés à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983.

FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈREÉGAL ACCÈS DES FEMMES
ET DES HOMMES AU SEIN
DES CONSEILS D'ADMINISTRATION
ET DE SURVEILLANCE
D'ÉTABLISSEMENTS
ET ORGANISMES RELEVANT
DU CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Sur la base de l'article 169 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 portant modernisation de notre système de santé et dans un délai de douze mois, des mesures relevant du domaine de la loi devaient être prises par ordonnance pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance de plusieurs établissements et organismes : l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales (ONIAM), l'Établissement français du sang (EFS), l'Agence nationale de santé publique (ANSP), l'Agence de biomédecine (ABM), les agences régionales de santé (ARS) et l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé (ANSM).

Une ordonnance vient de définir, d'une part, pour les conseils d'administration de l'ONIAM, de l'EFS, de l'ANSP, de l'ABM et de l'ANSM et, d'autre part, pour les conseils de surveillance des ARS, les règles de désignation et de nomination de leurs membres, de manière à garantir la parité entre les femmes et les hommes au sein de ces instances : parmi les membres de chacune de ces instances de gouvernance autres que le président, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un. Cette règle de parité s'applique aux titulaires et aux suppléants.

L'ordonnance prévoit que parmi les membres désignés par une même personne l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes

ne peut être supérieur à un. Par ailleurs, elle dispose qu'à chaque renouvellement d'une des instances de gouvernance concernées il est recouru, le cas échéant, à un tirage au sort pour déterminer, parmi les personnes appelées à prendre part à ce renouvellement et ne désignant qu'un membre ou un nombre impair de membres, celles qui doivent désigner un homme ou une femme, ou un nombre supérieur d'hommes ou de femmes.

(Ord. n° 2017-30, 12 janv. 2017, relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des établissements et organismes mentionnés aux articles L. 1142-22, L. 1222-1, L. 1413-1, L. 1418-1, L. 1431-1 et L. 5311-1 du Code de la santé publique.)

GOUVERNANCE DE LA HAUTE
AUTORITÉ DE SANTÉ

L'article 166 de la loi de modernisation de notre système de santé habilitait le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à adapter la gouvernance de la Haute Autorité de santé (HAS), ainsi que les missions et la composition de son collège. L'ordonnance du 26 janvier procède aux adaptations annoncées.

Le collège est désormais composé de sept membres (le président et six autres membres), dont au moins trois femmes et trois hommes, et sera renouvelé par moitié tous les trois ans. Le président de la République est chargé de nommer le président de la Haute Autorité. Les autres autorités de désignation sont les ministres chargés de la Santé et de la Sécurité sociale (qui désignent trois membres) ainsi que le président de l'Assemblée nationale, le président du Sénat et le président du Conseil économique, social et environnemental (qui désignent chacun un membre).

La dénomination, la composition et les règles de fonctionnement de certaines commissions spécialisées (commission nationale d'évaluation des dispositifs médicaux et des technologies de santé/CNEDIMTS, commission de la transparence/CT et commission de l'évaluation économique et de santé publique/CEESP) sont fixées par décret en Conseil d'État. Le texte confie également à la HAS une nouvelle responsabilité consistant à produire une analyse prospective du système de santé comportant des propositions d'amélioration de la qualité, de l'efficacité et de l'efficience. Il clarifie les dispositions relatives à l'élaboration du rapport annuel de la Haute Autorité, afin de donner une vision globale des travaux qu'elle conduit.

(Ord. n° 2017-84, 26 janv. 2017, relative à la Haute Autorité de santé.)

FOCUS

OBLIGATION DE TRANSMISSION D'UNE DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE POUR CERTAINS FONCTIONNAIRES

Entré en vigueur à compter du 1^{er} février 2017, un décret du 28 décembre 2016 vient de mettre en œuvre l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale liée à la nomination dans un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Visant les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique, ce texte est pris pour l'application des articles 25 quinquies et 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée dans leur rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ce décret fixe la liste des emplois concernés par l'obligation de production d'une déclaration de situation patrimoniale, dont la nature ou le niveau des fonctions répond à des critères d'exposition à un risque d'enrichissement indu. Le modèle et le contenu de la déclaration de situation patrimoniale sont ceux prévus par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique. Le décret précise les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de cette déclaration par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

POUR L'ÉTAT, LES FONCTIONS ET EMPLOIS CONCERNÉS

Dans les administrations centrales de l'État

1° Les emplois de chef de service et de sous-directeur régis par les dispositions du décret du 9 janvier 2012 susvisé, dont les responsabilités en matière d'achat ou de placements financiers le justifient ou dont les services sont en charge de l'élaboration ou de la mise en œuvre de normes en matière économique et financière ou du soutien ou du contrôle d'opérateurs agissant dans un secteur économique concurrentiel ;
2° La fonction de responsable ministériel des achats ;
3° Les fonctions de président et de vice-président du comité économique des produits de santé.

Dans les établissements publics à caractère administratif de l'État

1° Les emplois de dirigeants des établissements publics relevant de l'une des catégories suivantes :
a) Établissements dont l'activité concourt au soutien ou au contrôle d'opérateurs dans un secteur économique concurrentiel ;
b) Établissements dont la mission comprend, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique publique, le versement d'aides financières ou le contrôle de leur utilisation ;
c) Établissements dont la mission comprend la gestion de placements financiers ;
2° Dans les établissements dont le montant du

budget est supérieur à 200 M€, les emplois de directeur général des services ainsi que ceux de directeur général délégué chargé des affaires financières ou de secrétaire général ;
3° Les emplois de responsables de la fonction achat dans les établissements dont le montant du budget est supérieur à 200 M€.

Dans les services déconcentrés de l'État

1° Les emplois de secrétaire général des affaires régionales ;
2° Les emplois de directeur régional de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt ;
3° Les emplois de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
4° Les emplois de directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;
5° Les emplois de directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;
6° Les emplois de directeur régional des affaires culturelles ;
7° Les emplois de délégué interrégional, de directeur régional, directeur départemental et directeur local des finances publiques ;
8° Les emplois de directeur interrégional et directeur régional des douanes et droits indirects ;
9° Les emplois de directeur interrégional des services pénitentiaires et de directeur interrégional, chef de la mission des services pénitentiaires d'outre-mer ;
10° Les emplois de secrétaire général de préfecture de la classe fonctionnelle I.

POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, LES FONCTIONS ET EMPLOIS CONCERNÉS

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics dont les agents relèvent du titre III du statut général de la fonction publique

1° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants ;
2° Les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

a) Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;
b) Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
c) Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
d) Le Centre national de la fonction publique territoriale ;
e) Les centres interdépartementaux mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
f) Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
g) Les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants ;
Pour l'application des a, b, c et f, l'assimilation se fait dans les conditions prévues par le décret du 30 décembre 1987 susvisé.

Au sein de la ville de Paris

1° Les emplois de secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur ;
2° Les emplois de directeur du centre d'action sociale et du crédit municipal.

POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, LES FONCTIONS ET EMPLOIS CONCERNÉS

Sont concernés les emplois de directeur d'un établissement public dont le budget, le cas échéant consolidé, est supérieur à 200 M€. La déclaration de situation patrimoniale et l'actualisation de cette déclaration sont adressées par voie électronique au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique avec demande d'avis de réception. La Haute Autorité conserve ces déclarations.

(D. n° 2016-1968, 28 déc. 2016, relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.)



RÉFORMER LA DÉCENTRALISATION REDONNER UN SENS AUX MOUVEMENTS DÉCENTRALISATEURS

Au fil des siècles, un échec territorial a été tissé en France dont on peine à discerner maintenant, les origines et les principaux caractères. Pourtant, à bien y regarder, il existe une logique qui a guidé l'évolution, du mouvement communal de l'an mille, à la décentralisation administrative du XXI^e siècle : l'apparition, l'évolution et le maintien d'un État national accompagnés de son contrôle et de l'orientation des institutions locales.

Divisé en deux parties, cet ouvrage présente dans un premier temps les différentes étapes et les faits qui ont conduit à l'état actuel de décentralisation de la manière la plus objective possible, afin de mieux comprendre les réformes successives ayant eu lieu. Dans un second temps, une analyse de la situation actuelle des rapports complexes et divers qu'entretiennent les collectivités et l'État est proposée, à partir de ce qui apparaît comme essentiel, au sens propre du mot. Ainsi, plutôt que des questions techniques étudiées habituellement, il y est principalement question de ce qui caractérise l'organisation contemporaine de la décentralisation administrative, ce dont le changement engendrerait une nouvelle orientation des structures politiques internes du pays.

Fort de ces informations et des réflexions qu'elles peuvent susciter, il appartiendra au lecteur de tirer ses propres conclusions... et d'imaginer les voies et moyens des futures réformes selon les options qui seront les siennes ?

Hugues Clepkens (dir.), *Réformer la décentralisation – Pour la République ou pour l'État ?*, Berger-Levrault, févr. 2017, 832 p., 49 €.

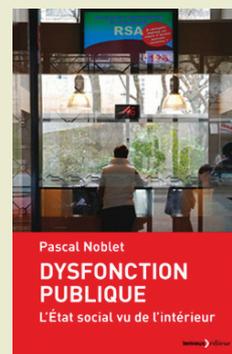
DYSFONCTION PUBLIQUE UN TITRE QUI FAIT PEUR, UN OUVRAGE QUI FAIT DU BIEN

Alors âgé d'une trentaine d'années, l'auteur, fonctionnaire aux Affaires sociales, a obtenu une disponibilité au titre du suivi de conjoint, pour rejoindre sa femme américaine. Il a mis à profit son séjour de trois ans aux États-Unis pour y étudier dans l'enthousiasme la place des minorités et les politiques d'intégration. De retour dans son administration d'origine, il croise un collègue de son âge qui lui lance « T'étais en dispo ? Ça compte pas pour la retraite !!!! »

Cette réplique laisse songeur sur la créativité, l'ouverture au monde... et la syntaxe de certains fonctionnaires. Mais cela remonte à loin, car c'est presque d'un livre d'histoire dont il s'agit.

Nous sommes dans les années 1980. L'auteur a le « feu sacré », il décide d'embrasser une carrière aux Affaires sociales par engagement militant et imagine le ministère comme une équipe homogène, tout entière tendue vers l'amélioration de la condition des personnes les plus démunies.

Au fil des pages, nous allons revivre avec lui les tensions et les enjeux de l'époque : l'accueil des migrants, la place des gens du voyage, la montée de la nouvelle pauvreté, le jeune Harlem Désir et la naissance de SOS racisme, la création du RMI, etc. Nous sommes entraînés au cœur de l'action des services du ministère. Les thèmes sont variés (squats, SDF, logement, etc.) et la vie sociale s'organise sous nos yeux.



Que de découvertes !

Au sein des équipes, le pouvoir est dilué, le conformisme et la pusillanimité règnent en maître. La souffrance des fonctionnaires inoccupés dont l'œil s'allume quand on leur confie enfin une note à rédiger, le turn-over incessant qui empêche de mener à bien les missions, la même circulaire remaniée sans fin par désœuvrement, font le quotidien du service. Comme il est plus simple d'annoncer un changement que d'améliorer l'existant, l'effet d'annonce remplace l'action.

La conduite de la politique sociale est chaotique. Les subventions aux associations humanitaires font l'objet de tractations sans queue ni tête, une ex-détenue est promue du jour au lendemain spécialiste de la question des « sans-abri » et conseillère spéciale du ministre, les dossiers d'aide aux gens du voyage se retrouvent entassés dans une armoire du vestiaire. Le dispositif 115¹, qui permet aux SDF de trouver un hébergement pour la nuit, est instauré sans aucune réflexion préalable.

La mise au jour des dysfonctionnements est un bienfait

Multiplier les exemples de dysfonctionnements donnerait cependant une fausse idée de l'ouvrage. La critique de l'auteur est tempérée. Lui-même se met en scène sans s'offrir systématiquement le beau rôle, il prend en compte les difficultés objectives et tente des propositions simples et réalisables.

Le ton est agréable, l'humour et l'autodérision sous-jacents. Quand un examinateur lui demande de décrire la première image de la *Bataille du rail*, l'auteur reconnaît qu'il est resté sans réponse, penaud comme un petit garçon pris en faute. L'examinateur, lui, attendait de la répartie, de la verve, du sang-froid !

Il était facile de partir sur un « bon mot » en qualifiant cet ouvrage d'historique, en laissant sous-entendre ironiquement que la « dysfonction » est derrière nous et qu'aujourd'hui tout « refonctionne » parfaitement. Qui y croirait ?

L'ouvrage s'inscrit dans une réflexion actuelle sur le devenir de la fonction publique et le rôle de l'État providence, même si aujourd'hui l'expression a moins cours. Il est porteur d'espoir, comme l'est la dénonciation des « affaires » qui selon certains « polluent » la campagne présidentielle actuelle. La démocratie permet la mise au jour des faiblesses, dysfonctionnements, exactions et c'est là son honneur. Il ne s'agit pas de pollution mais au contraire d'assainissement quand journalistes et essayistes font leur travail. C'est l'occasion à chaque fois d'une prise de conscience et souvent d'améliorations à venir. Les progrès sont lents, mais réels et la démocratie nous protège de maux plus grands encore.

Véronique Forsse

¹ Le 115 est un numéro d'urgence (au même titre que le SAMU ou les pompiers) qui vient en aide aux personnes sans abri et en grande difficulté sociale. L'organisation se fait à l'échelle départementale en coordination avec les services de l'État.

Pascal Noblet, *Dysfonction publique – L'État social vu de l'intérieur*, Lemieux éditeur, oct. 2016, 320 p., 18 €.

...à lire

FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION : LES BONNES PRATIQUES

11 ENTRETIEN AVEC **OLIVIER ROUSSELLE**
CONSEILLER D'ÉTAT ET **PAULINE PANNIER**,
MAÎTRE DES REQUÊTES AU CONSEIL D'ÉTAT

13 **DIVERSITÉ : FAIRE CHANGER LES PRATIQUES
POUR RESPECTER LE DROIT**
Par **Pauline Pannier**, maître des requêtes au Conseil d'État

16 **DIVERSITÉ : LE RAPPORT L'HORTY,
UN PREMIER PAS DANS LA PRISE DE CONSCIENCE**
Par **Yannick L'Horty**, professeur à l'université Paris-Est Marne-la-Vallée
et directeur de la fédération de recherche « Travail,
Emploi et Politiques Publiques » du CNRS

19 **LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION
DANS LA FONCTION PUBLIQUE :
LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS**
Par **Jacques Toubon**, Défenseur des droits depuis le 17 juillet 2014

24 **IL FAUT RÉARMER LA POLITIQUE EN FAVEUR
DE NOS COMPATRIOTES HANDICAPÉS**
Par **Marie-Anne Montchamp**, ancien ministre

28 **LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :
L'EXEMPLE DES PERSONNELS HOSPITALIERS**
Par **Delphine Thivet** et **Emmanuelle Fillion**, sociologues
à l'École des hautes études en santé publique (EHESP)

INTERVIEW

OLIVIER ROUSSELLE ET PAULINE PANNIER

« LA FONCTION PUBLIQUE DOIT S'OUVRIR À UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DE PROFILS ET DE COMPÉTENCES »



Conseiller d'État, Olivier Rousselle a remis en février 2017 au Premier ministre son rapport sur *Les écoles de service public et la diversité*. Face à la sous-représentation des descendants d'immigrés dans la fonction publique, et pour favoriser une plus grande diversification des profils, ce rapport dresse un état de lieux et suggère des pistes d'actions pour accompagner les 75 écoles de service public (ESP) dans leur démarche d'ouverture. Dans cet entretien, il revient sur l'élaboration du rapport et les premières traductions législatives intégrées à la loi dite « Égalité et citoyenneté ».

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE : *Olivier Rousselle, le Premier ministre vous a confié une mission consistant à « coordonner l'élaboration et la mise en œuvre des programmes des écoles au sein des trois volets de la fonction publique ». Dans quel cadre êtes-vous intervenu ?*

OLIVIER ROUSSELLE : La lettre de mission du Premier ministre est sans ambiguïté quant à l'objectif tracé, puisqu'elle affirme que « la fonction publique se doit d'être le reflet de la société qu'elle a vocation à servir, dans le respect des valeurs posées par la Constitution, notamment celle de l'égal accès aux emplois publics selon les seuls vertus et talents ». Elle énonce également que la fonction publique doit ainsi « s'ouvrir à une plus grande diversité de profils et de compétences pour accroître son efficacité et sa légitimité ».

Elle écarte donc clairement l'analyse selon laquelle la fonction publique constituerait uniquement une élite républicaine, chargée de diriger et d'éclairer la Nation sur son avenir. La fonction publique est une émanation de la Nation et se doit d'être le reflet de ses composantes et donc de sa diversité.

Il nous a donc été demandé, pour faire émerger un nouveau vivier de fonctionnaires et favoriser la diversification des profils, d'aider à la conception et à la mise en œuvre d'un programme d'ouverture à la diversité par les 75 écoles de service public, qui recrutent et forment les fonctionnaires pour les trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière).

CFP : Quels principes ont prévalu pour élaborer des propositions ?

O. R. : La mission s'en est tenue au cadre constitutionnel existant et à la jurisprudence concernant l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, selon lequel tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi, « ils sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Ceci nous a conduit à écarter la voie de la discrimination positive et à nous en tenir à une certaine orthodoxie, qui n'a cependant pas fait obstacle à des propositions innovantes notamment pour lutter contre les discriminations mises à jour par le rapport du professeur

L'Horty. Parallèlement, le rapport réaffirme la primauté du concours sur toutes les autres voies de recrutement et préconise son extension, notamment dans la fonction publique territoriale.

Selon la même logique de ne pas contrevenir à des principes constitutionnels, la mission a évité le débat sur les statistiques dites « ethniques ». Devant l'absence ou l'insuffisante connaissance des profils des candidats et des admis, elle a cependant proposé de lever les obstacles législatifs à celle-ci et de proposer aux écoles la mise en place d'outils statistiques permettant de mesurer leurs caractéristiques. Un tel outil paraît déterminant pour corriger les distorsions entre les profils retenus et les composantes notamment sociales, géographiques, liées au sexe ou à l'origine de la société française et d'agir sur les conditions de recrutement.

CFP : Quelle a été la méthode retenue par la mission ?

O. R. : Les travaux de la mission, qui se sont déroulés sur 9 mois, ont associé, sous l'égide de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique, NDLR), les représentants des ministères de tutelle et des écoles de service public.

Ces participants ont débattu, pendant plusieurs mois, dans trois groupes de travail, d'abord des processus de recrutement (et notamment du contenu des épreuves et de la composition des jurys), puis de la formation et de la titularisation des futurs fonctionnaires et enfin de la gouvernance de ces établissements.

Les propositions qui ont émané de ces trois groupes ont fait l'objet d'une synthèse, puis de restitutions devant les instances plénières. Ces travaux ont fait l'objet de discussions avec chacune des organisations syndicales et leur synthèse a permis d'élaborer un rapport intermédiaire qui a servi de support aux écoles de service public pour procéder à un auto-diagnostic et à l'élaboration de propositions intégrées dans le rapport définitif.

La mission a étendu le champ de ses observations et de ses recommandations au-delà des processus de recrutement assurés par les seules écoles de service public, pour les étendre aux politiques de recrutement des fonctionnaires et des agents publics.

En effet, les constats partagés sur le caractère par trop fermé, voire endogame, des trois fonctions publiques conduisent à recommander aux administrations la définition de leurs besoins et de veiller à l'adéquation des profils recherchés aux besoins.

Tout corps social ayant tendance à sa propre reproduction, l'absence de définition des besoins

et des profils renforce l'uniformité et fait obstacle à la diversité.

CFP : Quelles suites peuvent être données à vos recommandations ?

O. R. : S'agissant des propositions de nature législative, elles ont pour partie été intégrées à la loi Égalité et citoyenneté. La première, relative aux données concernant les candidats est devenue l'article 161 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier. La seconde, reprise à l'article 188 de la loi Égalité et citoyenneté, donne aux collégiens et lycéens boursiers ou scolarisés dans l'éducation prioritaire un droit de faire leurs stages d'observation dans l'administration. Reste désormais à mettre en mouvement les décrets d'application et surtout leur mise en œuvre effective.

La conviction de la mission est toutefois que des évolutions juridiques ne suffiront pas, si un changement culturel en faveur d'une plus grande sensibilité à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des chances n'intervient pas. Ce changement, nous avons pu le constater, fait l'objet d'une appropriation très variable par les ministères et écoles, entre ceux qui sont très engagés dans la démarche et ceux qui peinent encore à voir la diversité comme un enjeu essentiel pour la fonction publique. Si des initiatives, telles qu'une charte du recrutement dans la fonction publique, peuvent être lancées dans cette perspective, c'est d'abord une meilleure appropriation que nous appelons de nos vœux.

Propos recueillis par **Mattias Guyomar**



Télécharger le rapport d'Olivier Rousselle, *Les écoles de service public et la diversité*, février 2017

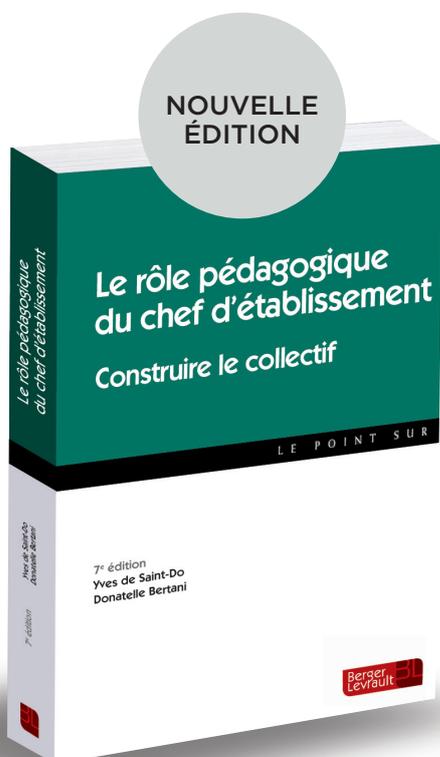
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-Rousselle-2017.pdf>



La Collection ●

LE POINT SURUn éclairage précis
sur des sujets complexes**Rôle pédagogique du chef d'établissement**

par Donatelle BERTANI et Yves de SAINT-DO

Construire du collectif

Qu'il s'agisse d'**organiser les enseignements, de constituer les équipes pédagogiques, de veiller au contrôle des connaissances des élèves, de gérer les relations avec les parents ou de conduire le projet d'établissement**, il n'est pas de jour où le chef d'établissement ne se trouve impliqué dans l'action éducative.

L'ouvrage engage les chefs d'établissement à se saisir de leur responsabilité pédagogique et à utiliser les marges d'autonomie permises par les textes. Surtout, il montre que le rôle pédagogique du chef d'établissement, dans les multiples aspects que le livre traverse, ne prend sens que parce qu'il vise à construire du collectif et de la confiance, gage d'efficacité. C'est difficile et ça s'apprend.

A jour des textes les plus récents, l'ouvrage s'attache à les commenter et à les illustrer par leur mise en œuvre aux différents niveaux de l'action éducative.

Une approche internationale de la question et des annexes utiles viennent renforcer le caractère résolument pratique de l'ouvrage.

Des documents à titre d'exemples : de nouveaux projets d'établissement, un contrat d'objectif, une lettre de mission...

Broché - 248 pages

Format : 16 x 24 cm

ISBN : 978-2-7013-1933-9

Référence : 121 DLB 338

Date de parution : février 2017

Prix public unitaire TTC (TVA : 5,5 %) : 29 €

NOUS CONTACTER

Notre service Relation Client est à votre écoute et répond à vos demandes :

0 820 35 35 35 Service 0,20 € / min.
+ prix appelrelationclient@berger-levrault.com

L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES PRINCIPES QUI LA RÉGISSENT UN AVIS PRÉCURSEUR DU CESE ?

Le 25 juillet 2016, le Premier ministre Manuel Valls a saisi le Conseil économique, social et environnemental (CESE) d'une demande d'avis ambitieuse sur les pistes d'avenir pour la fonction publique, « un outil pertinent et adapté » pour le chef du gouvernement, bien qu'elle soit confrontée à de profondes mutations de la société.

La saisine – très large – invitait le CESE à mener – dans un délai tendu¹ – une réflexion prospective sur le cadre conceptuel des trois versants de la fonction publique de demain, sur les principes qui doivent régir son fonctionnement, en portant une attention particulière aux relations hiérarchiques, à la place de l'innova-

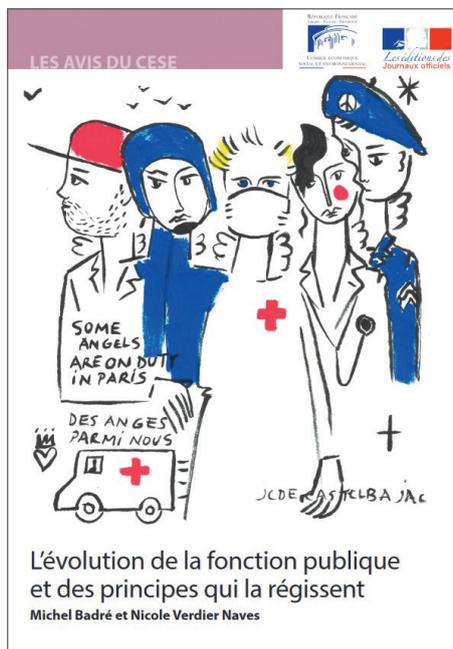
tion managériale, à la promotion d'un environnement de travail épanouissant pour les agents ainsi qu'à l'impact de la révolution numérique. Le Conseil était aussi invité à identifier les étapes nécessaires de mise en œuvre ainsi que les mesures d'accompagnements utiles.

Adopté le 24 janvier 2017², après seulement deux mois d'auditions et de concertation, l'avis intitulé *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent* a été corapporté par Nicole Verdier-Naves (groupe des personnalités qualifiées) et Michel Badre (groupe environnement et nature) au nom d'une commission temporaire présidée par Jean Grosset (groupe des personnalités qualifiées).

Tout en validant les principes fondateurs, dont le principe statutaire, l'avis propose quatre pistes pour adapter la fonction publique aux attentes de la société.

1 – Mieux définir les missions de la fonction publique par :

- une réflexion prospective sur le contexte, les enjeux et les évolutions prévisibles ;
- la définition de principes méthodologiques solides ;
- une réflexion sur les missions dans le cadre d'assises nationales et territoriales ;
- la stabilité d'orientations politiques cohérentes et évaluées périodiquement.



2 – Avoir une approche ambitieuse en matière de ressources humaines, grâce à :

- un encadrement responsabilisé et soutenu ;
- des pratiques de recrutement plus ouvertes, notamment à l'image de la diversité de la société, et respectueuse du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (viviers de cadres, politique active de labellisation, etc.) ;
- des mobilités facilitées ;
- une formation initiale et continue renforcée ;
- un meilleur encadrement de l'emploi des contractuels.

3 – Adapter le dialogue social et pratiquer une concertation citoyenne :

- un dialogue social interne adapté aux particularités de la fonction publique, et aux évolutions des politiques territoriales ;
- une attention portée à la qualité de vie au travail ;
- une concertation citoyenne pour prendre en compte les attentes de la société.

4 – Développer une dynamique d'innovation. Le CESE suggère ainsi de :

- préserver la relation aux usagers ;
- accompagner et anticiper les effets de la révolution numérique et technologique : partage des données, *Big Data*, fracture numérique, régulations, etc. ;
- favoriser et promouvoir l'innovation dans les services qui sera porteuse de transformation et de reconnaissance.

Au total, l'avis apporte un ensemble de propositions (qui ont pu paraître de faible portée pour certains commentateurs³), mais qui doit pourtant retenir l'attention : le regard porté par le CESE sur la fonction publique n'est pas celui d'institutions spécialisées de la sphère publique mais celui d'une institution originale, diverse et « transversale » qui s'attache à faire entendre des opinions souvent méconnues de la « société civile ».

La saisine gouvernementale de juillet 2016 répondait au souhait du président du CESE, Patrick Bernasconi, de renforcer le rôle de la troisième assemblée de la République dans le débat politique sur des sujets au cœur de la vie des Français. Elle prend de ce fait un relief particulier qui marque aussi l'intérêt manifesté par le gouvernement aux travaux du CESE.

Jean-Charles Savignac ■

¹ L'avis devait être rendu en décembre 2016, du fait des échéances électorales.

² L'avis – de 100 pages avec les annexes – est consultable sur le site du CESE ; il a été soumis au vote de l'assemblée plénière en présence d'Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, et adopté à 150 voix pour et 26 abstentions (www.lecese.fr/travaux-publies/l-evolution-de-la-fonction-publique-et-des-principes-qui-la-regissent).

³ Des « mesurettes » (*Figaro.fr*, 24 janv. 2017), une portée « mitigée » pour FO...



Le regard porté par le CESE sur la fonction publique n'est pas celui d'institutions spécialisées de la sphère publique mais celui d'une institution originale, diverse et « transversale » qui s'attache à faire entendre des opinions souvent méconnues de la société civile



LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 342 | JANVIER 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
JEAN LAINAY, président de la Commission supérieure du service public des postes et des communications électroniques (CSSPCE)

DOSSIER
LA POSTE

FOCUS
48 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE **ACTUALITÉ DES POLITIQUES DE SÉCURITÉ**
62 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
70 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 343 | FÉVRIER 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
PHILIPPE RICHERT, président du conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, président de l'Association des régions de France (ARF)

DOSSIER
LA RÉFORME TERRITORIALE

FOCUS
50 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
60 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR **LA RÉFORME TERRITORIALE DES ACADÉMIES**
68 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 344 | MARS 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
ANNICK GIRARDIN, ministre de la Fonction publique

DOSSIER
LES 30 ANS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

FOCUS
50 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
62 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR **LA MÉDECINE LOCALE**
72 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 345 | AVRIL 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
DIDIER MIGAUD, premier président de la Cour des comptes, président de la Cour de discipline budgétaire et financière

DOSSIER
LA COUR DE DISCIPLINE BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE

FOCUS
40 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
52 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
60 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 346 | MAI 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
FRANÇOISE DESCHAMPS-CROSNIER, députée des Yvelines

DOSSIER
LA LOI RELATIVE À LA DÉONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

FOCUS
52 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
62 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
72 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 347 | JUIN 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
AMIRAL BERNARD ROGEL, chef d'état-major de la Marine

DOSSIER
LA MARINE NATIONALE

FOCUS
38 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
48 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
58 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 348 | JUILLET - AOÛT 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
BRUNO LASSEURRE, président de l'Autorité de la concurrence

DOSSIER
L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE

FOCUS
44 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
58 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
70 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

SUPPLÉMENT - NUMÉRO 348 | JUIN - AOÛT 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



DOSSIER
RÉINVENTER LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
ACTES DU COLLOQUE DU 10 MAI 2016

COLLOQUE ORGANISÉ PAR L'ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX (ADRESS)

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 349 | SEPTEMBRE 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
DIDIER TABUTEAU, responsable de la chaire santé de Science-Po, co-constructeur de l'Institut Droit et Santé de l'université Paris-Descartes

DOSSIER
LA LOI DE MODERNISATION DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ

FOCUS
46 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
58 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
68 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 370 | OCTOBRE 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
CAROLE DELGA, présidente de la région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée

DOSSIER
LE MANAGEMENT PUBLIC

FOCUS
48 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
58 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
68 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 371 | NOVEMBRE 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
FLORENCE ROBINNE, directrice générale de l'enseignement scolaire et MARIANNE DE BRÜHLHOFF, dirigeante des relations européennes d'internationalisation et de la coopération

DOSSIER
ÉDUCATION À LA FRANÇAISE, UN ATOUT DE NOTRE ÉCOLE À L'INTERNATIONAL ?

FOCUS
58 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
70 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
84 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault

LES CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

NUMÉRO 372 | DÉCEMBRE 2016

LES CAHIERS DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES
LES CAHIERS DE FORMATION
LES CAHIERS HOSPITALIERS



INTERVIEW
MARC GUILLAUME, secrétaire général du Gouvernement

DOSSIER
INTERMINISTÉRIALITÉ, ÉTAT ET TERRITOIRES

FOCUS
40 FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE
46 ÉDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
58 FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET SANTÉ

Berger Levrault