

L'ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE DE LA DGAFP
Numéro 10 du 29 septembre 2008

Ressources

- « Ressources » est une **sélection thématique de documents** extraits de la base de données bibliographiques de la DGAFP.
- Un **résumé**, voire un lien vers le **texte intégral**, complète leur description.
- Un **clic dès le sommaire** vous permet d'accéder directement aux titres qui vous intéressent.
- Ce **recueil de références**, non exhaustif, vous est proposé à titre d'information.
- Le centre de ressources documentaires est à **votre disposition** pour répondre à vos demandes.

« Ressources » est accessible sur le site
www.fonction-publique.gouv.fr
rubrique « **Documentation** »

SOMMAIRE

PROSPECTIVE ET AFFAIRES INTERNATIONALES.....	3
Ireland, towards an integrated public service.....	3
Public sector reform: what works and why?.....	3
STATISTIQUES, ETUDES ET EVALUATION.....	4
Rapport annuel 2007 du Médiateur de la République.....	4
Etat de choc.....	4
GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI PUBLIC.....	5
Gestion des ressources humaines au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire.....	5
Les métamorphoses de la GRH.....	5
Mobilité : le versant territorial.....	6
" Observer pour agir " : des indicateurs RH en Petite couronne.....	6
Service public : prendre le risque des valeurs.....	7
STATUTS PARTICULIERS ET PARCOURS PROFESSIONNELS.....	8
La filière bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives.....	8
Attractivité des carrières de la recherche.....	8
Quel avenir pour les corps universitaires ?.....	8
L'outre-mer à l'heure des réformes.....	9
Le transfert des fonctionnaires de France Télécom... Un dispositif au succès mitigé.....	9
Fonction publique: recrutement et carrière. La neutralité du recrutement.....	9
Les nouvelles modalités de la mise à disposition en 10 questions.....	10
PERSONNELS D'ENCADREMENT.....	10
Réformer l'Ena, réformer l'élite.....	10
REMUNERATIONS, PENSIONS ET TEMPS DE TRAVAIL.....	11
Titulaire et contractuel : même rémunération ?.....	11
Fonctionnaires au régime sec.....	11
La prime au mérite cumule les handicaps.....	11
Le régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat.....	12
Reforming Retirement-Income Systems: Experiences of OECD Countries.....	12

POLITIQUES SOCIALES 13

L'emploi des personnes handicapées: guide pratique	13
Accident de service	13
Les Acmo et les Acfi en 10 questions.....	14
Prévention des risques professionnels, l'encadrement monte en première ligne.	14
Conduites addictives: ne pas attendre pour agir.....	14
Rennes aide ses agents à éteindre leur cigarette	15
Un réseau RH pour prévenir les risques à l'hôpital.....	15
Horaires aménagés : un choix délicat	15

POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION 16

Les concours critiqués.....	16
Concours, quelle rénovation du contenu ?.....	16
Recrutements : repenser l'organisation	16
Formation : la réforme qui fait pschitt ?	17
Un master pour une meilleure gouvernance européenne	17
Vers la fin des stages «café - photocopies» ?.....	17

STATUT GENERAL ET DIALOGUE SOCIAL..... 18

Mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique: rapport.....	18
Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2007.....	19
Les obligations des fonctionnaires des trois fonctions publiques	19
Appréciation de l'aptitude physique en cas de maladie évolutive.....	20
Droit et pratique du reclassement pour maladie ou handicap.	20
Typologie de la radiation des cadres de la fonction publique : les cas de pure constatation.....	20
Le droit de grève est il encore un droit collectif?	21

PROSPECTIVE ET AFFAIRES INTERNATIONALES

Ireland, towards an integrated public service Executive Summary and Chapter 1. Main Assessments and Recommendations

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES
OCDE, 2008
45 pages

L'OCDE s'intéresse aux défis associés à la fonction publique irlandaise. Plusieurs efforts de réforme ont été déployés au cours des dernières années, mais d'autres étapes sont nécessaires pour adapter la fonction publique à la croissance économique et à la situation démographique du pays. Par exemple, le rapport suggère de modifier l'actuelle reddition de comptes basée sur la performance et d'orienter les activités vers la gestion de la performance dans son ensemble.

[Consulter le rapport](#)

Public sector reform: what works and why?

THE WORLD BANK ; INDEPENDENT EVALUATION GROUP
2008
91 page; bibliographie; tableaux.

La Banque mondiale présente le rapport d'un comité d'évaluation indépendant sur les réformes du secteur public menées à travers ses pays membres. La gestion des finances publiques, la fonction publique, la gestion des revenus, la transparence et les initiatives de lutte contre la corruption sont les principaux aspects étudiés par le comité. Il semble que les pays membres doivent poursuivre leurs efforts pour limiter, voire enrayer, la corruption au sein de leur administration.

[Consulter le rapport](#)

STATISTIQUES, ETUDES ET EVALUATION

Rapport annuel 2007 du Médiateur de la République

DELEVOYE Jean-Paul ; LE MEDIATEUR DE LA REPUBLIQUE

La documentation française, 2008

84 pages

Dans son rapport annuel remis au président de la République, le médiateur de la République pointe les « dysfonctionnements » de l'administration à l'égard des citoyens, en appelant à la « vertu d'exemplarité » du service public.

Le nombre d'affaires reçues en 2007 s'est élevé à 65 077 dossiers, soit 3,58 % de plus que l'année précédente. Le rapport souligne un meilleur accès au droit pour 25 000 détenus en 2007, le taux de réussite de l'intervention des délégués en prison variant de 60 à 70 % selon les sites pénitentiaires. En revanche il relève les dysfonctionnements dans les maisons départementales des personnes handicapées et mentionne de nombreux retards dans la mise en oeuvre de la loi sur le handicap du 11 février 2005. Le médiateur prend aussi position en faveur des femmes victimes de violences conjugales et demande à ce que soient corrigées les injustices dans le traitement des victimes de l'amiante.

[Consulter le rapport](#)

Etat de choc

Xavier de Lesquen (nom usuel de Xavier de Lesquen du Plessis Cassos) ;

EDITEA, 2008

220 pages

Ce haut-fonctionnaire français (ENA et 'École navale puis Conseil d'État a séjourné à deux reprises en Nouvelle Zélande pour 'organiser les défis français 6e sens et Areva lors de la Coupe de l'America, Il part chargé des poncifs français sur le rôle de l'État ou sur les méfaits de l'« ultralibéralisme ». La confrontation avec la réalité, le convainc des bienfaits du libéralisme et fait naître en lui l'amour de ce pays, l'un des plus libéral depuis les réformes de Roger Douglas. L'auteur se base sur les réformes de la fonction publique menées en Nouvelle-Zélande, pour s'interroger sur le rôle des fonctionnaires, l'organisation des services publics et la place de l'Etat, en France.. Il défend en particulier une réforme en profondeur de la fonction publique, passant, à l'image de la Nouvelle-Zélande, par une redéfinition claire du rôle de l'État et une remise à plat du statut des fonctionnaires, conçu à la Libération et qu'il estime inadapté au monde moderne.

GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI PUBLIC

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Commission des finances, de l'économie générale et du plan en conclusion des travaux de la Mission d'évaluation et de contrôle (MEC) sur la gestion des ressources humaines au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

LAUNAY Jean ; PIRON Michel ;

ASSEMBLEE NATIONALE. Commission des finances, de l'économie générale et du plan
Assemblée nationale, 2008

114 pages

Créé en mai 2007, le ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable (MEDAD) est devenu, en mars 2008, le ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT). Il résulte de la fusion de deux ministères, l'ancien ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer (MTETM) et l'ancien ministère de l'écologie et du développement durable, et d'une direction générale d'administration centrale, la direction générale de l'énergie et des matières premières (DGEMP). Ce rapport porte sur la gestion des ressources humaines au sein du ministère, dans le cadre de sa propre réorganisation et des réformes administratives programmées par le conseil de modernisation des politiques publiques, qui devraient accélérer la diminution de ses effectifs et le redéploiement de ses compétences

[La synthèse des auteurs](#)

[Lire le rapport](#)

Les métamorphoses de la GRH

Extrait de : ENTREPRISE ET CARRIERES, n° 917 du 26/08/2008

7 pages

En quelques années, une succession de réformes ont beaucoup assoupli la façon de gérer les fonctionnaires. Résultat : la boîte à outils des DRH du public ressemble aujourd'hui à celle de leurs collègues du privé. De plus, la fonction RH prend un poids plus important, surtout dans un contexte tendu de restructurations et de réductions d'effectifs.

Au sommaire de ce dossier:

- Affaires Etrangères. Une GPEC bientôt opératoire grâce à Nomade

Nomade le référentiel des métiers vient d'être articulé à l'entretien annuel d'évaluation ce qui en fait un outil très efficace pour la GPEC.

- Ministères chargés de l'économie et du budget. Des concours plus professionnalisés et une épreuve orale renouvelée

Le contenu plus professionnel et le poids plus important de l'oral dans les concours externes et internes doivent permettre de recruter des candidats adaptés aux missions et aux métiers.

- Ecole de la GRH. Mettre les responsables RH en réseau

Depuis un an, l'Ecole de la GRH joue un rôle moteur dans la professionnalisation de la fonction RH au sein de l'administration.

Entretien : Gilles JEANNOT ,chercheur au Latts- « Affecter la bonne personne au bon poste sans être tributaire de règles bureaucratiques »

Mobilité : le versant territorial

PERRIN BERNARD

Extrait de : CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE (LES), n° 279 du 01/07/2008

4 pages

La mobilité entre les trois fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles devrait être facilitée, permettant ainsi une intégration directe dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires remplissant toutes les conditions pour y être détachés. L'article 6 du projet de loi prévoit que le fonctionnaire de l'État, contraint par son administration d'occuper un nouvel emploi au sein de l'une des trois fonctions publiques, a le droit de conserver le plafond indemnitaire le plus élevé entre celui que lui offrait son employeur d'origine et ce que lui propose son nouvel employeur. Cet article va faire peser sur les administrations d'accueil, en particulier les collectivités territoriales et les hôpitaux, le financement des restructurations imposées par l'État. Si la réorientation d'un fonctionnaire n'aboutit pas, l'agent pourra être mis en disponibilité d'office. Ainsi, l'article 8 élargit les possibilités de cumul d'emplois à temps non complet, dans les trois fonctions publiques. Quant à l'article 9, il étend les possibilités de recours à des contractuels pour remplacer des fonctionnaires momentanément absents dans la fonction publique d'État. L'article 10 prévoit le recours à l'intérim, afin de pourvoir rapidement les emplois temporairement inoccupés ou pour faire face à un besoin ponctuel. Pour l'auteur, si ce projet de loi apporte une réponse aux questions relatives à la contraction des administrations centrales et déconcentrées de l'État et les déflations d'effectifs dans les armées, il pose, en revanche, la fonction publique territoriale comme " un exécutoire " aux administrations de l'État.

" Observer pour agir " : des indicateurs RH en Petite couronne

Extrait de : SERVICE PUBLIC, n° 136 du 01/06/2008

2 pages

Dans le cadre de sa mission d'observation, d'analyse et de prospective dans le domaine de l'emploi et de la gestion RH, le CIG de la Petite couronne propose un livret contenant des indicateurs RH classés en six familles (effectifs, ancienneté, mouvements de personnel, formation, budget, absences). Une plateforme Internet permet à la collectivité de saisir les données qui permettront au CIG d'éditer une synthèse annuelle. Le CIG Petite couronne souhaite encourager les collectivités à se projeter dans une gestion prévisionnelle.

[Consulter l'article](#)

Service public : prendre le risque des valeurs

Extrait de : LETTRE DU CADRE TERRITORIAL (LA), n° 363 du 15/07/2008

2 pages

L'article fait une synthèse de la rencontre-débat sur les valeurs qui doivent animer le service public. Un débat organisé par l'association des administrateurs territoriaux à l'occasion des 20 ans du cadre d'emplois, avec Éric de Montgolfier procureur de la République près le TGI de Nice, Nicole Maestracci présidente de la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS) et Thierry Aumonier, administrateur délégué de Association européenne des représentants territoriaux de l'Etat (l'AERTE). Il a été retiré à l'issu du débat que la devise de la République, est un indicateur, la bienveillance et la prise de risque des valeurs essentielles pour accomplir des objectifs de cohésion sociale.

Une bourse interministérielle de l'emploi public renouvelée

LAVERGNE OLIVIER

Extrait de : SERVICE PUBLIC, n° 136 du 01/06/2008

1 page

La bourse interministérielle de l'emploi public est l'instrument qui permet de concrétiser les projets de mobilité dans les services de l'Etat. Sa refonte (ergonomie, chartre graphique, et fonctionnalités élargies) a été confiée au groupe Moniteur sous la maîtrise d'ouvrage fonctionnelle de la DGAFP. Les agents peuvent trouver sur la BIEP des offres de postes avec plusieurs critères de choix leur permettant de construire un parcours professionnel.

[Accéder à la BIEP](#)

[Consulter l'article](#)

STATUTS PARTICULIERS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

La filière bibliothèques de la fonction publique d'Etat : situation et perspectives

RENOULT Daniel ;

INSPECTION GENERALE DES BIBLIOTHEQUES ; MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION ; MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

2008

63 pages; tableaux; statistiques.

Ce rapport fait l'historique du métier de bibliothécaire depuis sa création en 1945. Il pose un diagnostic sur la filière des bibliothèques (bilan démographique, évolutions fonctionnelles, bilan de la réforme statutaire de 1991-1992). Comparant les niveaux de recrutement et de formations avec ceux de quelques pays étrangers, il constate en France un haut niveau de qualification et une évolutivité des compétences ; il évoque des évolutions possibles, notamment pour l'amélioration et la transformation du cadre statutaire et l'amélioration de la gestion des personnels.

[Consulter le rapport](#)

Attractivité des carrières de la recherche

HOFFMAN Jules ;

INSTITUT DE FRANCE ; ACADEMIE DES SCIENCES

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE, 2008

19 pages

Ce rapport, réalisé à la demande de Mme Valérie Pécresse, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, avance des propositions à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs (revalorisation significative des rémunérations ; amélioration de l'environnement de travail du chercheur ; reconnaissance « à sa juste valeur » de la thèse du doctorat ; rapprochement progressif des carrières des chercheurs et des enseignants-chercheurs). Il présente également des mesures destinées aux ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA, ITRF ET ASU) qui travaillent dans les établissements, notamment en termes de déroulement de carrière, de primes et de mobilité.

[Consulter le rapport](#)

Quel avenir pour les corps universitaires ? Brèves remarques sur les évolutions prévisibles de la condition des universitaires.

MELLERAY FABRICE

Extrait de : REVUE DU DROIT PUBLIC ET DE LA SCIENCE POLITIQUE EN FRANCE ET A L'ETRANGER, n° 3 du 15/07/2008

13 pages

L'auteur envisage trois évolutions possibles: la territorialisation de la gestion des carrières, l'accroissement des obligations des universitaires et l'évolution des droits, spécialement pécuniaires des membres des corps universitaires.

L'outre-mer à l'heure des réformes

PAQUIER JACQUES ; FAGNART SYLVIE ; WANAVERBERQ Christiane

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1945 du 25/08/2008

7 pages

Ce dossier fait le point sur les réformes en cours: révision de la surrémunération des fonctionnaires, loi de programme pour le développement économique et la promotion de l'excellence, reprise en main par l'Etat de la dotation de continuité territoriale. Tous ces chantiers reposent la question de la nature complexe des relations institutionnelles entre la France et des anciennes colonies.

Le transfert des fonctionnaires de France Télécom vers la fonction publique. Un dispositif au succès mitigé.

A.D.

Extrait de : ENTREPRISE ET CARRIERES, n° 921 du 23/09/2008

1 page

En dépit des nombreuses garanties qu'il prévoit, le dispositif qui encadre le transfert des fonctionnaires de France Télécom vers la fonction publique n'a pas entraîné de mouvement de masse: sur les 75 000 fonctionnaires seulement 4500 ont rejoint la fonction publique d'Etat ou territoriale depuis 2003.

Fonction publique: recrutement et carrière. La neutralité du recrutement.

VIGOUROUX CHRISTIAN ; GROS EMMANUEL ; HERVE CORINNE ; PECHEUR BERNARD

Extrait de : CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE (LES), n° 280 du 07/08/2008

13 pages

Dans les collectivités locales, la contradiction potentielle entre les missions et contraintes du service public d'une part et le pouvoir politique d'autre part est forte. Le statut de la fonction publique offre des garanties de recrutement et de déroulement de carrières aux agents pour donner aux usagers des garanties de neutralité du service.

Ce dossier s'ouvre avec l'interview de B.Pêcheur, il, comporte les articles suivants:

- Fonction publique : recrutement et carrière, la neutralité du recrutement de Christian VIGOUROUX, Conseiller d'État
- Les relations entre les élus locaux et leurs fonctionnaires d'Emmanuel GROS, directeur général des services de la ville de la Roche-sur-Yon,
- Réinsertion professionnelle des fonctionnaires territoriaux de catégorie A privés d'emploi: un protocole d'accord,
- La fin de détachement sur emploi fonctionnel en question de Corinne Hervé, Présidente de l'union Bretagne du syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales.

Les nouvelles modalités de la mise à disposition en 10 questions.

MACAIRE SOPHIE

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1946 du 01/09/2008

2 pages

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007, dans son article 10, modifie la définition inhérente à la mise à disposition; ainsi se définit-elle aujourd'hui comme: "la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, qui est réputé occuper son emploi et qui continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir"

[Le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008](#) relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux en précise le régime.

PERSONNELS D'ENCADREMENT

Réformer l'Ena, réformer l'élite

ARGENSON Pierre-Henri (d) ;

L'Harmattan, 2008

172 pages

Nos élites ont perdu la confiance des Français. L'une des raisons majeures de cette crise est que leur formation, à l'instar de celle dispensée à l'ENA (Ecole nationale d'administration), ne les rend plus aptes à faire face aux défis du monde contemporain : mal préparées à défendre les intérêts français en Europe, insuffisamment formées à maîtriser les enjeux économiques qui touchent pourtant le quotidien de millions de Français, ayant perdu tout lien avec la défense et l'institution militaire, les élites françaises sont entretenues dans une approche universaliste et naïve du monde qui n'est plus à la mesure des menaces qui pèsent sur notre pays. L'auteur, jeune énarque, propose un projet de réforme de l'ENA ayant valeur d'exemple tant pour nos filières d'élites que pour notre système éducatif dans son ensemble.

REMUNERATIONS, PENSIONS ET TEMPS DE TRAVAIL

Titulaire et contractuel : même rémunération ?

Extrait de : LETTRE DU CADRE TERRITORIAL (LA), n° 362 du 01/07/2008

1 page

Une différence de rémunération pour un même emploi entre un fonctionnaire et un contractuel n'est pas contraire au principe d'égalité ni discriminante, s'agissant de personnels se trouvant dans une situation juridique différente. Un candidat admis au concours de chef de musique adjoint des gardiens de la paix de la préfecture de police. a été puis chargé dans le cadre d'un cumul d'emploi des fonctions de chef de musique adjoint des gardiens de la paix de Paris par un contrat conclu le 1^{er} septembre 1993. L'agent conteste cette rémunération. La CAA précise que les agents contractuels et les fonctionnaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public. Dans ces conditions, le moyen tiré de ce qu'une différence de rémunération, pour un même emploi de chef de musique adjoint, entre ces deux catégories d'agent public est contraire au principe d'égalité ou constitutive d'une discrimination, doit être écarté.

[CAA Paris 4 décembre 2006:](#)

Fonctionnaires au régime sec

CITRON JEROME

Extrait de : SYNDICALISME HEBDO CFDT, n° 3178 du 10/07/2008

1 page

Le gouvernement a refusé le 3 juillet d'accorder aux fonctionnaires des hausses générales supplémentaires de salaires. Les huit fédérations de fonctionnaires, qui participaient avec le ministre du Budget et de la Fonction publique Eric Woerth à une négociation, ont tous fait part de leur déception. Cette réunion qui fixe la politique salariale du gouvernement sur trois ans (2009-2011), doit permettre de prévoir les dépenses de personnel dans le cadre du budget pluriannuel. Le point d'indice, base de calcul des salaires, sera augmenté d'au moins +0,8% en 2009 (+0,5% en juillet et +0,3% en octobre), puis de +0,5% aux 1^{er} juillet 2010 et 1^{er} juillet 2011. Les plus bas salaires seront revalorisés rétroactivement en même temps que le Smic. La Gipa (garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat), mécanisme qui permet de verser une prime aux agents ayant perdu du pouvoir d'achat sur une période donnée en comparant leur traitement indiciaire (ancienneté et point d'indice) avec l'inflation, sera étendue.

La prime au mérite cumule les handicaps

Extrait de : ACTEURS PUBLICS : le magazine des citoyens attentifs, n° spécial du 01/07/2008

1 page

La prime au mérite revient dans l'actualité avec le Livre blanc du conseiller d'Etat Jean-Ludovic Silicani qui préconise de refondre la rémunération des fonctionnaires. Cette rémunération se divise en deux, un traitement indiciaire (85 %), lié au grade et une prime (15%) liée à l'emploi. Le livre Blanc propose- dans les dix ans- une répartition de 25 % pour la prime et à l'intérieur de cette part, 5 à 20 % serait liée à la difficulté de l'emploi et la performance de l'agent.

Le régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat

SIMONNOT Jean-François

Extrait de : REVUE DU TRESOR (LA), n° 8-9 du 08/09/2008

5 pages

Ce régime qui sert près de 2 100 000 pensions est désormais identifié au budget de l'Etat grâce à un compte d'affectation spéciale "pensions". Sa mise en oeuvre a réformé en profondeur le mode de gestion des pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat. A noter la mise en place du droit à l'information individuelle des assurés et la mise en place du compte individuel retraite (CIR). Par ailleurs, la réforme des retraites de 2003 a introduit de modifications importantes des règles de calcul. La proportion des nouveaux retraités civils bénéficiant de la surcote est en constante augmentation: un tiers du flux en 2007, contre un quart en 2006. Neanmoins, 14% des nouveaux retraités voient leur pension réduite par la décote.

Reforming Retirement-Income Systems: Lessons from the Recent Experiences of OECD Countries

MARTIN John P. ; WHITEHOUSE Edward ; OCDE ; ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

OCDE, 2008

26 pages; tableaux, statistiques; bibliographie

Ce rapport trace le portrait des réformes des régimes de pension menées au sein des pays membres de l'OCDE. Les auteurs s'emploient à décrire les changements apportés aux régimes et s'intéressent aux défis fiscaux qui y sont liés. Une partie du rapport est consacrée aux effets des réformes sur les prestations futures des personnes actuellement retraitées. Il apparait que les travailleurs actuels devront économiser par eux-mêmes, à l'aide de divers régimes privés, en vue de leur retraite.

[Lire le rapport](#)

POLITIQUES SOCIALES

L'emploi des personnes handicapées: guide pratique

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI ; MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE

La documentation française, 2008

459 pages; index

Adoptée près de trente ans après la loi "fondatrice" du 30 juin 1975, la loi du 11 février 2005 "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", opère une réforme d'envergure fondée sur le droit à compensation des conséquences du handicap et sur le principe général de non-discrimination.

Dans le domaine de l'emploi, auquel est plus particulièrement consacré ce guide, la loi de 2005 a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle et l'autonomie des personnes handicapées

De la reconnaissance du statut du travailleur handicapé aux modalités d'emploi en milieu ordinaire de travail, des conditions d'accès et d'emploi dans la fonction publique au droit à la formation, des aides personnelles à la protection sociale..., ce guide offre une présentation détaillée et à jour, de tous les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Adresses utiles d'associations, d'institutions ou de sites Internet, références précises aux textes de loi et index complètent ce guide afin de proposer un accès rapide à l'information recherchée.

Accident de service

DIDIER JEAN-PIERRE

Extrait de : SEMAINE JURIDIQUE ADMINISTRATIONS ET COLLECTIVITES TERRITORIALES (LA), n° 28 du 07/07/2008

3 pages

Le fait que l'accident soit survenu pendant les heures de travail et que l'agent possède un ordre de mission ne présume pas de l'imputabilité au service. La délivrance d'un ordre de mission, crée des droits pour le remboursement de ses frais de déplacement, et constitue un élément à prendre en compte pour l'appréciation de l'imputabilité au service d'un accident survenu au cours du déplacement. L'ordre de mission ne suffit pas à justifier de l'imputabilité au service, "s'il ressort des pièces du dossier que l'objet du déplacement est en réalité sans lien avec le service". En conséquence, la preuve de l'existence d'un lien de causalité entre l'accident et le service doit être établie par la victime.

Les Acmo et les Acfi en 10 questions

MACAIRE SOPHIE

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1947 du 08/09/2008

2 pages

Les agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (ACFI) sont des acteurs clés.

Consulter :

[Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonction et à la formation continue des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale](#)

Prévention des risques professionnels, l'encadrement monte en première ligne.

DORCIAC MARTINE

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1947 du 08/09/2008

3 pages

Pour être efficace, la prévention des risques professionnels nécessite une approche globale et transversale. Les cadres sont associés aux nouvelles formes de management dans ce domaine. Des exemples de démarches innovantes qui bénéficient du soutien financier du fonds de prévention de la CNRACL.

Conduites addictives: ne pas attendre pour agir

PASQUIER BARBARA

Extrait de : LETTRE DU CADRE TERRITORIAL (LA), n° 363 du 15/07/2008

2 pages

L'objectif est de faire évoluer les comportements pour prévenir les phénomènes d'alcoolisation et les risques de dépendances avec leurs conséquences néfastes, individuelles et collectives. Le programme d'actions 2007-2009 du Fonds national de prévention dans la FPT et l'hospitalière participe à lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool et vise à responsabiliser les acteurs de l'entreprise et à adapter des actions de prévention aux conditions de travail des salariés. Son objectif est d'orienter, de financer et de planifier les actions en milieu de travail vers la prévention des risques psychosociaux. Outre une information générale sur les substances psychoactives, il semble nécessaire d'apporter des outils et des repères permettant d'appréhender, de gérer et de prévenir des situations problématiques liées aux conduites addictives en milieu de travail.

Rennes aide ses agents à éteindre leur cigarette

RAUX AUDE

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1947 du 08/09/2008

1 page

Le médecin du travail accompagne les 4 500 territoriaux rennais dans leur démarche pour arrêter de fumer.

Un réseau RH pour prévenir les risques à l'hôpital

Extrait de : SERVICE PUBLIC, n° 136 du 01/06/2008

2 pages

Les exigences réglementaires ont une influence directe sur l'évolution de l'organisation hospitalière. Ainsi, l'évolution de la réglementation et de la loi relative aux droits des malades (2002), à la certification des établissements et des médecins (2004), ont poussé depuis à la constante amélioration des dispositifs de gestion des risques. Depuis 2001, la mise en oeuvre d'un document unique sur les risques "professionnels" et leur coût, permet au CH de construire une politique de gestion des risques. Afin d'aider les petites structures à mettre en place une prévention efficace, le Fond national de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) en partenariat un réseau inter-CHU, ont développé en 2005 des outils d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

[Consulter l'article](#)

Horaires aménagés : un choix délicat

MARSEILLE STEPHANIE

Extrait de : GAZETTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DES REGIONS (LA), n° 1942 du 14/07/2008

2 pages

Que l'aménagement d'horaires prenne en compte l'évolution rapide des rythmes de vie pour raisons militantes, familiales ou sportives, tel est le nouveau défi lancé aux collectivités publiques. Les rythmes ont changé. Les accords adoptés depuis la loi des 35 heures sont rentrés sur le marché du travail et introduisent une modulation de la présence. A cela s'ajoutent des rythmes de vie et de travail fonctionnant de manière de plus en plus autonome et individualisée. Il s'agit aussi de comprendre en quoi l'aménagement, le développement économique, les transports, l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs peuvent devenir le support de nouvelles politiques RH.

POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION

Les concours critiqués

VILLEBLANCHE SIXTINE DE

Extrait de : ACTEURS PUBLICS : le magazine des citoyens attentifs, n° NS du 01/07/2008
2 pages

Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration, dans son [rapport sur les concours](#) remis au gouvernement en février 2008 propose de transformer l'organisation des concours d'accès à la fonction publique. Les concours répondent à l'exigence d'égalité d'accès à la fonction publique mais sont trop coûteux, trop académiques, et répondent mal aux besoins des administrations.

[Consulter l'article](#)

Concours, quelle rénovation du contenu ?

Extrait de : SERVICE PUBLIC, n° 136 du 01/06/2008

[Le rapport de Corinne Desforges](#), inspectrice générale de l'administration, se décompose en deux parties: un diagnostic suivi de propositions. Le concours pour accéder à la fonction publique de l'État, garantie d'impartialité et d'égalité des chances, face aux évolutions de la population, ne répond plus à ses objectifs. Le recrutement ne reflète pas la diversité de la population et ne répond plus à sa fonction " d'ascenseur social ". Les enjeux sont colossaux. La priorité est donc de recentrer les recrutements autour des profils dont la fonction publique a besoin, en s'appuyant sur le Rime (Répertoire interministériel des métiers) et la Gpeec (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) et de définir les connaissances et valeurs attendus de l'agent.

[Consulter l'article](#)

Recrutements : repenser l'organisation

Extrait de : SERVICE PUBLIC, n° 136 du 27/06/2008
1 page

[Le rapport qui porte sur l'organisation des concours et, plus largement, des recrutements, rendu par Marine Dorne-Corraze](#), pointe des dysfonctionnements. Son ambition est de mettre en phase le recrutement de nouveaux agents, tout en rationalisant les procédures et en réduisant les coûts. Les propositions du rapport comme les conclusions du [rapport Desforges](#) font l'objet d'un plan d'action partagé avec les DRH des ministères, pour 2008.

Formation : la réforme qui fait pschitt ?

Extrait de : LETTRE DU CADRE TERRITORIAL (LA), n° 363 du 15/07/2008

3 pages

A partir du 1er juillet 2008, nouvelle typologie des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, et en particulier de la formation obligatoire désormais composée d'actions favorisant l'intégration et d'actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité. L'économie générale de la réforme de formation obligatoire consiste à opérer un rééquilibrage des temps de formation en faveur de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par la mise en place d'actions de courtes durées intervenant de manière cadencée tout au long de la carrière et en fonction des besoins des agents. Ce nouveau dispositif est-il suffisant ?

Un master pour une meilleure gouvernance européenne

Extrait de : CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE (LES), n° 279 du 01/06/2008

1 page

Un des objectifs prioritaires de l'ENA est de renforcer les actions entre les administrateurs des Etats membres et des institutions européennes. Lucile Dromer-North directrice adjointe présente le Master européen de gouvernance et d'administration (MEGA), formation conjointe franco-allemande à destination de l'encadrement. Ce master s'adresse à des jeunes cadres supérieurs des secteurs public et privé, bilingue de niveau master, ayant une expérience professionnelle. Cette formation d'une année associe enseignements, stage, voyages d'études et rédaction d'un mémoire.

Vers la fin des stages «café - photocopies» ?

Extrait de : LETTRE DU CADRE TERRITORIAL (LA), n° 363 du 15/07/2008

1 page

Une circulaire est en préparation pour développer les stages dans la fonction publique territoriale et répondre aux revendications étudiantes de 2007. La charte des stages sera donc bientôt également appliquée dans la fonction publique. A partir de 2009, l'ensemble des stages effectués dans la fonction publique seront défrayés et les stages à responsabilité seront rémunérés au SMIC. Deux types de stages :

- . Pour les stages d'observation, l'Etat s'engage à défrayer les stagiaires (déplacement...) et à leur garantir l'accès à un restaurant administratif
- . Pour les stages qui consistent en la réalisation d'une tâche clairement identifiée, ou au cours desquels le stagiaire est investi de véritables responsabilités, les stagiaires seront pris en charge par l'Etat comme un véritable agent public : protection sociale, congés, rémunération au moins sur la base du Smic.

STATUT GENERAL ET DIALOGUE SOCIAL

Rapport d'information (...) sur la mise en application de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

Titre de couverture : "Renforcer les droits de agents publics et réduire la précarité"

DEROSIER Bernard ; PANCHER Bertrand ;
ASSEMBLEE NATIONALE : COMMISSION DES LOIS
Assemblée nationale, 2008
47 pages

La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a modifié le statut de la fonction publique sur de nombreux points : égalité entre les hommes et les femmes lors du recrutement, lutte contre les discriminations ainsi que le harcèlement sexuel ou moral, élargissement de l'accès à la fonction publique des ressortissants communautaires, maintien des droits des salariés en cas de reprise d'une activité par une personne publique et lutte contre la précarité des agents contractuels (notamment par l'interdiction d'employer pendant plus de six ans des agents en contrat à durée déterminée - CDD -, ces agents devant se voir proposer un contrat à durée indéterminée - CDI - à l'issue de cette durée). La plupart de ces dispositions n'ont pas posé de problèmes d'application, même si elles ont nécessité un grand travail d'adaptation des statuts particuliers des divers corps et cadres d'emplois. L'introduction de CDI dans la fonction publique s'est révélée plus compliquée à mettre en oeuvre en raison de la difficile coexistence d'un système fondé sur le statut et de contrats régis par un système de l'emploi. Les auteurs rappellent à ce propos la nécessité d'un encadrement législatif et réglementaire dont les modalités restent à définir. Ils recommandent en outre que les éventuelles améliorations de la gestion des agents en CDI soient précédées d'une réflexion plus vaste sur la place de ces agents au sein du secteur public.

[Consulter le rapport](#)

Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2007. Rapport au Premier ministre

MINISTERE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE ;
DIRECTION GENERALE DE L' ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE. ;
COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

68 pages plus annexes.

La contrôle de déontologie a été réformé par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 : il existe désormais une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). La mission de cette nouvelle instance a été resserrée sur les publics principalement concernés par les risques liés au départ dans le secteur privé. Elle a également été étendue à l'ensemble des fonctionnaires qui créent ou reprennent une entreprise dans le cadre du cumul, ou bien qui continuent à diriger leur entreprise après être entrés dans la fonction publique. Par ailleurs, a été maintenue la compétence de la commission pour donner un avis sur les autorisations demandées par des chercheurs pour participer à la création ou aux activités d'entreprises valorisant le résultat de leurs travaux.

Ce rapport d'activité est le premier de la nouvelle commission de déontologie de la fonction publique. Il comprend deux parties : la première traite du cas des agents des trois fonctions publiques cessant leurs fonctions ou bien exerçant un cumul, avec une analyse statistique et des commentaires de jurisprudence. Sur le même modèle, la seconde partie décrit le contrôle de la participation des chercheurs à la création d'entreprise et aux activités des entreprises existantes.

(Afin de faciliter la lecture de ce rapport, deux modes de consultation sont mis à la disposition des internautes : une possibilité de navigation au moyen des signets situés sur la gauche du document à télécharger, et une autre, plus détaillée, directement à partir du sommaire du rapport.)

[Consulter le rapport](#)

Les obligations des fonctionnaires des trois fonctions publiques

MARILLIA Georges-Daniel ;
Berger-levrault, 2008
285 pages; index

Ce guide, traite de l'étendue des obligations des fonctionnaires et des agents contractuels, tant en dehors que dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que des sanctions susceptibles d'y être attachées. Ainsi, l'ouvrage aborde la question de la responsabilité disciplinaire, civile, pénale et financière de l'agent. Des réponses pratiques sont apportées à un très grand nombre d'interrogations . Les annexes compilent les textes incontournables de la matière.

Appréciation de l'aptitude physique en cas de maladie évolutive

MONIOLLE CAROLE

Extrait de : SEMAINE JURIDIQUE ADMINISTRATIONS ET COLLECTIVITES TERRITORIALES (LA), n° 37 du 02/09/2008

3 pages

L'administration ne peut refuser une candidature pour inaptitude physique au motif que le candidat serait atteint d'une maladie évolutive ouvrant droit à congé de longue maladie ou de longue durée sans procéder à l'examen médical de celui-ci. Est illégal l'arrêté prévoyant une exclusion de principe.

Note sous [arrêt du conseil d'Etat](#)

Droit et pratique du reclassement pour maladie ou handicap.

FONTIER REMY

Extrait de : ACTUALITE JURIDIQUE FONCTIONS PUBLIQUES (L'), n° 5 du 22/09/2008

6 pages

Le fonctionnaire titulaire devenu inapte physiquement, temporairement ou définitivement, à exercer les fonctions de son grade, peut - à sa demande- être reclassé dans un autre corps après avis du comité médical. Ce reclassement s'opère selon deux voies: par intégration ou par intégration dans le corps d'accueil. Avant de reclasser, l'aménagement des fonctions doit être recherché à tout prix. Le juge est vigilant sur l'emploi de la mise à la retraite d'office employée parfois dans la fonction publique d'Etat comme échappatoire au reclassement.

Typologie de la radiation des cadres de la fonction publique : les cas de pure constatation

LOMBART Laurent

Extrait de : ACTUALITE JURIDIQUE FONCTIONS PUBLIQUES (L'), n° 5 du 08/09/2008

7 pages.

L'auteur dresse une typologie des cas dans lesquels la radiation constitue par nature une simple constatation par laquelle l'autorité administrative compétente se borne à constater que les liens qui unissaient l'agent au service public ont été rompus. L'agent lui même peut avoir pris l'initiative, sur sa demande expresse (admission à la retraite, demande de démission, perte ou renoncement à la nationalité française) ou par les faits qu'il a provoqués (abandon de poste, non réintégration à l'issue d'une disponibilité) ou encore par l'effet de circonstances, sans caractère disciplinaire, qui l'entraînent nécessairement: mise à la retraite à la limite d'âge, décès de l'agent, incapacité ou inaptitude permanente et définitive, insuffisance professionnelle, suppression d'emploi ou de cadre, perte de la nationalité française ou des droits civiques.

Le droit de grève est il encore un droit collectif?

CHIFFLOT Nicolas

Extrait de : ACTUALITE JURIDIQUE DROIT ADMINISTRATIF (L'), n° 31 du 22/09/2008

3 pages

Le Conseil d'Etat, dans un [arrêt du 19 mai 2008, \(n° 312329, Syndicat Sud-RATP\)](#) a annulé une partie des dispositions prises par la RATP pour l'application du service minimum, concernant le droit de rejoindre une grève en cours, à la suite d'une requête déposée par Sud-RATP. La disposition prise par la RATP avait initialement "pour effet d'obliger les agents qui souhaitent participer au mouvement de grève à s'y joindre dès le début de ce mouvement", cependant, le salarié a l'obligation de déclarer son intention de participer à une grève au moins quarante-huit heures avant d'y participer lui-même. Il semble que le caractère individuel de la grève soit de fait renforcé au détriment du droit collectif