

LA VEILLE JURIDIQUE DE LA DGAFP

Numéro 4G- T æ • / C : à 2012

Vigie, veille juridique sur la fonction publique

- La veille juridique de la DGAFP est réalisée par la sous-direction de l'information et de la légistique.
- Ce document mensuel constitue une alerte qui vous informe des principaux textes et jurisprudences en matière de fonction publique mais également d'informations brèves, extraites de la presse spécialisée.
- Le centre de ressources documentaires est à votre disposition pour répondre à vos demandes.



« Vigie » est accessible sur le site
www.fonction-publique.gouv.fr

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social.....	2
Revalorisation de la catégorie C de la fonction publique territoriale : publication du décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial	2
Clarification de la distinction entre temps partiel et temps partiel thérapeutique : CE n° 340829 du 12 mars 2012 Kerambrun	2
Rémunérations, pensions et temps de travail	3
Publication de la circulaire du 8 mars 2012 portant pour 2012 fixation du montant garanti prévu à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite et revalorisation des prestations prévues aux articles L. 22, L. 28, L. 30 et L. 50 du même code aux retraités relevant de ce code ou du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et à ceux affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales	3
Direction Générale des Finances Publiques : Publication de trois décrets relatifs à des indemnités susceptibles d'être allouées à certains personnels	3
Statuts particuliers et parcours professionnels	4
Corps spécifiques d'enseignants-chercheurs : publication du décret n° 2012-156 du 30 janvier 2012 modifiant des dispositions statutaires relatives à certains corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences.....	4
Création du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires : décret n° 2012-154 du 30 janvier 2012.....	5
Résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique : publication de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.....	5
Statut dérogatoire de certains agents de l'administration pénitentiaire en matière de notation : CE n° 345790 du 23 décembre 2011 Garde des Sceaux, ministre de la justice et des libertés c/ M. Krouchi	7
Discipline, notation et évaluation.....	8
Appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat : circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 20108	
Statistiques, études et évaluations	8
Pascal Brindeau a remis son rapport concernant « La gestion des âges de la vie dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace ».....	8
Politiques sociales	10
Condamnation de l'affiliation obligatoire à une mutuelle des agents de droit public : CE n° 354078 du 13 février 2012 Mutuelle du personnel des hospices civils de Lyon.....	10

Statut général et dialogue social

Revalorisation de la catégorie C de la fonction publique territoriale : publication du décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial

Le 1^{er} mai 2012 est entré en vigueur le décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 relatif à l'échelon spécial de catégorie C de la fonction publique territoriale. Il vise à revaloriser la carrière des fonctionnaires territoriaux de la catégorie C, classés en échelle 6, ne relevant pas de la filière technique mais plutôt des filières administrative et animation.

Afin d'être classé en échelle 6, les agents devront justifier d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de leur grade.

L'accès à l'échelon spécial s'effectue après inscription à un tableau d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Au préalable, le nombre maximal d'agents promouvables sera déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des agents remplissant les conditions pour être promu. Ce taux est fixé par l'organe délibérant après avis du comité technique compétent.

Ce décret est notamment venu modifier le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987.

[Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C](#)

Clarification de la distinction entre temps partiel et temps partiel thérapeutique : CE n° 340829 du 12 mars 2012 Kerambrun

Une infirmière de la fonction publique hospitalière, victime d'un accident de service, a été autorisée par son employeur à effectuer un travail à temps partiel. Or, durant cette période de temps partiel, elle a été placée en congés de maladie puis, s'est vue ensuite autorisée à ne travailler qu'en mi-temps thérapeutique de manière rétroactive. Son employeur s'est alors fondé sur le fait qu'elle avait effectué réellement un temps-partiel (en vertu de la première autorisation) sur la période pendant laquelle elle avait été postérieurement autorisée à être en mi-temps thérapeutique, pour refuser de lui verser un plein traitement au titre de cette période.

C'est cette décision qui est contestée par la requérante sur le fondement de l'article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 qui dispose précisément que « les fonctionnaires autorisés à travailler à mi-temps pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement ». L'objet du litige portait donc sur l'interprétation du traitement à prendre en compte pour la période de référence.

Le Conseil d'Etat a annulé le jugement du tribunal administratif de Rennes en ce qu'il avait considéré que le traitement devant servir de base pour le calcul était le traitement « personnalisé », en l'espèce celui du temps-partiel. En effet, le Conseil d'Etat a considéré que « la décision plaçant l'agent sous le régime du mi-temps thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel et qu'en l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte du régime antérieur de temps partiel, l'intéressé a droit de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions ».

Ainsi, le Conseil d'Etat considère que le traitement servant de référence est bien le traitement à temps plein et qu'il ne doit pas être tenu compte de la situation précédemment

occupée par l'agent, car la finalité dérogatoire, temporaire et thérapeutique de ce mi-temps prime.

[Conseil d'État, 5ème et 4ème sous-sections réunies, n° 340829 du 12 mars 2012, Mme Isabelle A.](#)

Rémunérations, pensions et temps de travail

Publication de la circulaire du 8 mars 2012 portant pour 2012 fixation du montant garanti prévu à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite et revalorisation des prestations prévues aux articles L. 22, L. 28, L. 30 et L. 50 du même code aux retraités relevant de ce code ou du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et à ceux affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales

Le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat et le ministre de la fonction publique ont signé, le 8 mars 2012, une circulaire fixant le montant garanti prévu à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les pensions liquidées au cours de l'année 2012.

Cette circulaire prévoit également la revalorisation des prestations prévues aux articles L. 22 (solde de réforme), L. 28 (rente d'invalidité), L. 30 (montant mensuel brut de la majoration spéciale pour tierce personne) et L. 50 (pension de réversion) du même code aux retraités relevant de ce code ou du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et à ceux affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Outre les cas expressément prévus allant d'une pension rémunérant 60 trimestres à une pension rémunérant 160 trimestres, elle envisage les cas exceptionnels d'une liquidation avant 60 trimestres et la liquidation pour tout autre motif que l'invalidité.

[Circulaire du 8 mars 2012 portant pour 2012 fixation du montant garanti prévu à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite et revalorisation des prestations prévues aux articles L. 22, L. 28, L. 30 et L. 50 du même code aux retraités relevant de ce code ou du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et à ceux affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales](#)

Direction Générale des Finances Publiques : Publication de trois décrets relatifs à des indemnités susceptibles d'être allouées à certains personnels

La fusion de la DGI et de la DGCP visait notamment à élargir les perspectives professionnelles des agents. La DGFIP réunit près de 120 000 agents soit près des trois quarts du total des effectifs des ministères économique et financier.

Les statuts particuliers unifiés des personnels de la DGFIP sont entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2011, date à laquelle les personnels de cette direction ont été reclassés dans les nouveaux corps et grades. Cependant, les régimes indemnitaires attachés à ces nouveaux corps et grades ne sont pas encore mis en place. En effet, les décrets n° 2012-249, n° 2012-

250 et n° 2012-251 du 21 février 2012 maintiennent en vigueur des régimes indemnitaires antérieurs jusqu'au 31 décembre 2013 au plus tard.

[Décret n° 2012-249 du 21 février 2012 relatif à l'attribution d'indemnités forfaitaires de déplacement dans le département en faveur de certains personnels en fonctions à la direction générale des finances publiques](#)

[Décret n° 2012-250 du 21 février 2012 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées en faveur de certains personnels en fonctions à la direction générale des finances publiques chargés de la gestion conjointe de plusieurs postes comptables non centralisateurs](#)

[Décret n° 2012-251 du 21 février 2012 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées en faveur de certains personnels en fonctions à la direction générale des finances publiques chargés par intérim de la gestion d'un poste comptable non centralisateur](#)

Statuts particuliers et parcours professionnels

Corps spécifiques d'enseignants-chercheurs : publication du décret n° 2012-156 du 30 janvier 2012 modifiant des dispositions statutaires relatives à certains corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences

Découlant de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le décret n° 2012-156 du 30 janvier 2012 poursuit la mise en cohérence du statut de certains corps d'enseignants du supérieur, comme cela avait été opéré avec les maîtres de conférences et les professeurs des universités. Il s'agit, avec ce décret, des astronomes, physiciens, astronomes adjoints et physiciens adjoints, directeurs d'études et maîtres de conférences de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient.

Ainsi, les procédures et modalités de recrutement et d'intégration dans les corps spécifiques d'enseignants-chercheurs des grands établissements ou encore les règles d'avancement d'échelon ont été simplifiées.

Ce décret est venu modifier les décrets n° 86-434 du 12 mars 1986, n° 89-709 et n° 89-710 du 28 septembre 1989.

[Décret n° 86-434 du 12 mars 1986 modifié portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints](#)

[Décret n° 89-709 du 28 septembre 1989 modifié portant statut du corps des directeurs d'études de l'Ecole des hautes études en sciences sociales et du corps des maîtres de conférences de l'Ecole des hautes études en sciences sociales](#)

[Décret n° 89-710 du 28 septembre 1989 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'études et du corps des maîtres de conférences de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient](#)

Création du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires : décret n° 2012-154 du 30 janvier 2012

En application de la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires, le décret n° 2012-154 du 30 janvier 2012 est venu substituer le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires à l'Observatoire national du volontariat (créé par le décret n° 96-772).

Ce Conseil est placé sous l'autorité du ministre de l'intérieur, et a pour mission de formuler des propositions sur toutes les questions relatives au volontariat chez les sapeurs-pompiers et peut, à ce titre, être consulté par le gouvernement, les collectivités locales ou leurs établissements publics (art. 1^{er}). Il sera également chargé d'assurer la coordination nationale des conseils départementaux de sécurité civile pour la promotion du volontariat chez les sapeurs-pompiers. Le décret fixe également la composition de ce conseil (art. 2).

[Décret n° 2012-154 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires](#)

Résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique : publication de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Devant la part importante des effectifs de la fonction publique que représentent les agents non titulaires (environ 850 000 agents dans l'ensemble de la fonction publique en 2008, soit 16 % des effectifs), un protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique avait été signé le 31 mars 2011 entre le gouvernement et six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC). L'idée étant que les personnels régis par ces conditions d'emploi spécifiques bénéficient de perspectives d'évolution propres, que ce soit dans le cadre du contrat ou par l'accès à un emploi titulaire.

Ce protocole d'accord s'est traduit, sur la base d'un projet de loi proposé par le ministre de la fonction publique, par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique publiée au *Journal officiel* du 13 mars 2012. Cette loi prévoit un nouveau dispositif de résorption de l'emploi précaire selon deux logiques parallèles :

-la transformation de plein droit des contrats en cours en contrats à durée indéterminée pour les agents non titulaires remplissant certaines conditions ;

-la création d'un dispositif de titularisation pour les agents en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée remplissant certaines conditions.

Les grands thèmes abordés par la loi n° 2012-347 s'appuient sur les stipulations du protocole d'accord de 2011 :

- 1- **l'accès à la fonction publique par le biais de voies réservées** : la loi détaille les différents modes d'accès (sélections professionnelles, concours réservés ou recrutements réservés sans concours pour les premiers grades de catégorie C) et les conditions à remplir (ancienneté ...).

- 2- **la sécurisation du parcours des agents contractuels** : la loi prévoit notamment que l'agent contractuel, inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à celles de l'emploi occupé, doit être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat ; elle facilite l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent.
- 3- **les cas de recours aux agents contractuels** : la loi prévoit le recours aux agents contractuels en cas d'accroissement temporaire de l'activité ou d'accroissement saisonnier, en cas de remplacement d'un agent sur un emploi permanent, ou encore, en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- 4- **le recrutement et la mobilité des fonctionnaires** : la loi explicite des dispositions concernant le détachement ou la mise à disposition.
- 5- **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes** : au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le non-respect de cette disposition expose à des sanctions pécuniaires.
- 6- **la modification du congé parental** : désormais, le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année. De plus, le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.
- 7- **un renforcement des missions des centres de gestion** : la loi vient compléter leurs missions obligatoires pour les collectivités affiliées (assistance juridique statutaire, assistance au recrutement, accompagnement individuel de la mobilité des agents...).

La loi n° 2012-347 est notamment venue modifier les quatre lois statutaires :

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

[Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

[Loi n° 86-33 du 09 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)

Transformation d'un CDD en CDI : Cour de justice de l'Union Européenne, affaire C-251/11 du 8 mars 2012

En application de l'article 13 de la loi n° 2005-843, un chercheur employé par une université sur la base de plusieurs contrats de travail à durée déterminée pendant six années consécutives s'était vu proposer un contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat prévoyait, « d'une part, que le requérant au principal occuperait une fonction d'ingénieur d'études, soit une qualification différente de celle de chercheur, et, d'autre part, que sa rémunération serait inférieure à celle qu'il percevait auparavant sur la base des contrats à durée déterminée. »

C'est donc à l'occasion de la contestation de cette appelation devant le tribunal administratif de Rennes qu'a été formée une question préjudicielle sur l'interprétation de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. Le problème de droit portait sur les CDD successifs dans le secteur public et sur l'obligation ou non de reprendre les principales clauses du CDD à l'identique en cas de transformation en CDI (en l'espèce la qualité d'ingénieur d'études et la rémunération).

Il est rappelé que les principes généraux du travail à durée déterminée posés par l'accord ne remettent pas en cause la réalité des situations spécifiques de chaque Etat membre ou de certains secteurs. Ainsi, « un État membre, qui prévoit dans sa réglementation nationale la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée lorsque les contrats de travail à durée déterminée ont atteint une certaine durée, n'est pas tenu d'imposer, dans le contrat de travail à durée indéterminée, la reprise à l'identique des clauses principales figurant dans le contrat précédent ».

Cependant, la Cour précise afin de donner un « effet utile » à la directive que les Etats membres doivent « veiller à ce que la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée ne s'accompagne pas de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne intéressée lorsque l'objet de la mission de celui-ci et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes ».

[Cour de justice de l'Union Européenne, affaire C-251/11 du 8 mars 2012, Martial Huet c/ Université de Bretagne occidentale](#)

Statut dérogatoire de certains agents de l'administration pénitentiaire en matière de notation : CE n° 345790 du 23 décembre 2011 Garde des Sceaux, ministre de la justice et des libertés c/ M. Krouchi

La notation des fonctionnaires des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire n'est pas soumise aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat, fixées par le décret du 14 février 1959 puis par le décret du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Une disposition réglementaire, (arrêté du 21 décembre 2004 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des fonctionnaires du ministère de la justice) mentionnant la direction de l'administration pénitentiaire parmi les autorités investies du pouvoir de notation dans les différents services du ministère, ne saurait être interprétée comme ayant entendu déroger au statut lui-même dérogatoire de certains personnels de l'administration pénitentiaire.

Le Conseil d'Etat a donc, à l'occasion de cette affaire, rappelé que pour les fonctionnaires des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, l'autorité investie du pouvoir de notation est le chef de chaque établissement pénitentiaire, en application de l'article 7 de l'arrêté du 7 décembre 1990 pris en application de l'article 82 du décret du 21 novembre 1966 relatif au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

[CE n° 345790 du 23 décembre 2011 Garde des Sceaux, ministre de la justice et des libertés c/ M. K.](#)

Discipline, notation et évaluation

Appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat : circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a autorisé les ministères, au titre des années 2007, 2008 et 2009, à se fonder sur un entretien professionnel en lieu et place de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. C'est donc par le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 qu'a pu être mis en place un dispositif expérimental par entretien professionnel afin d'évaluer les agents publics.

Cette expérimentation a été généralisée par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui fait de l'entretien professionnel la procédure de droit commun pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat à compter de la période de référence 2012.

Par sa circulaire du 23 avril 2012, le ministre de la fonction publique est venu en préciser les modalités d'application et accompagner les ministères dans la mise en œuvre de cette nouvelle procédure d'évaluation.

Sont ainsi précisé, concernant le champ d'application, que le décret du 28 juillet 2010 s'applique à tous les corps de fonctionnaires de l'Etat, sauf dispositions contraires des statuts particuliers. En revanche, les agents non titulaires de l'Etat n'entrent pas dans le cadre du décret du 28 juillet 2010. Enfin, il revient à chaque ministère de préciser les modalités d'exercice de l'entretien professionnel par arrêté ministériel pris après avis du comité technique compétent.

S'agissant de l'entretien professionnel en lui-même, il est un droit pour le fonctionnaire qui doit en bénéficier chaque année. Il porte sur des thèmes prédéterminés par le décret et doit être préparé en vue d'une discussion constructive. Conduit par le supérieur hiérarchique direct (SHD) de l'agent dans un cadre exclusivement bilatéral, il peut susciter des observations de l'autorité hiérarchique portant sur la seule valeur professionnelle de l'agent et donne lieu à un compte-rendu qui est communiqué et notifié à l'agent.

[Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#)

[Circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat](#)

Statistiques, études et évaluations

Pascal Brindeau a remis son rapport concernant « La gestion des âges de la vie dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace ».

Le rapport présenté par Pascal Brindeau, député du Loir-et-Cher, le 28 février 2012 au ministre de la fonction publique débute par un constat : le vieillissement continu de la population active a des conséquences importantes sur la gestion des ressources humaines tant dans le secteur privé, que dans la fonction publique.

« Le défi est de gérer les étapes de la vie professionnelle des agents au regard de leur expérience et de leurs compétences, tout en assurant leur employabilité et en répondant aux besoins évolutifs des services » (p.13)

De ce fait, il rappelle alors l'importance de l'accompagnement personnalisé des agents par la formation et le conseil mobilité-carrière et celle des dispositifs déjà mis en œuvre comme le droit individuel à la formation, le bilan de compétences, le bilan de carrière ou le congé de formation professionnelle.

L'anticipation du vieillissement au travail est un enjeu majeur. En effet, non seulement la part des 50 ans et plus représente, fin 2009, un tiers des effectifs des titulaires civils dans les trois versants de la fonction publique, mais on observe également une progression des inaptitudes au travail et l'augmentation des maladies professionnelles.

Néanmoins, le député souligne que la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels a, d'ores et déjà, permis des « mesures utiles telles que les fusions de corps, l'instauration de la prime de fonctions et de résultats, la création du statut d'expert de haut niveau, la mise en place de l'entretien annuel professionnel, l'élaboration des plans de gestion prévisionnelles des ressources humaines, la généralisation du conseil en mobilité-carrière ou encore la diffusion d'outils métiers » qui participent de la modernisation de l'Etat et « prennent en compte la situation de tous, quel que soit l'âge, et constituent le socle et l'expression d'une politique de gestion des âges tout au long de la vie professionnelle » (p.49).

L'auteur du rapport se livre également à des comparaisons avec le secteur privé (grandes entreprises et PME) ou encore avec des Etats voisins (Allemagne, Pays-Bas, Finlande...) pour en dégager des tendances communes : lutte contre les discriminations liées à l'âge, mesures d'aménagement du temps de travail, attention portée à la santé et au bien-être au travail, nouveaux outils de formation (tout au long de la vie) et de gestion des connaissances, et modalités de passage à la retraite.

Après avoir insisté sur « une action volontariste de la part de tous les acteurs de la gestion des ressources humaines et de l'encadrement dirigeant », le rapport formule notamment, à travers sept axes majeurs en faveur d'une véritable gestion des âges, les propositions de réflexion suivantes :

- individualiser l'accès à la formation et capitaliser les acquis de la formation et du parcours professionnel : mise en place d'un « passeport individuel de compétences » et valorisation du bilan de compétences ;
- désigner des « référents mobilité-carrière » externes aux services pour en assurer l'impartialité, éventuellement mutualisés ;
- instaurer un droit à l'entretien de mi-parcours ;
- aménager le temps de travail, notamment via le télétravail ;
- mettre en place une DRH et une bourse de l'emploi communes à toute la fonction publique ;
- renforcer l'obligation de mobilité chez les hauts-fonctionnaires ;
- instaurer la possibilité d'un « temps partiel fin de carrière » à compter de l'âge de départ à la retraite ;
- prévenir les risques professionnels ;

- accélérer le rythme des visites médicales obligatoires en fin de carrière, et de façon obligatoire pour les métiers pénibles ;
- organiser la transmission des savoirs et compétences via un sénior volontaire « coachant » son équipe, des séniors vers les juniors et inversement ;

[Rapport au Premier ministre, « La gestion des âges de la vie dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace »](#)

Politiques sociales

Condamnation de l'affiliation obligatoire à une mutuelle des agents de droit public : CE n° 354078 du 13 février 2012 Mutuelle du personnel des hospices civils de Lyon

Par une décision du 15 septembre 2011 l'Autorité de contrôle prudentiel a mis en demeure la Mutuelle du personnel des hospices civils de Lyon de se conformer aux dispositions de l'article L. 221-2 du code de la mutualité en informant, dans un délai de trois mois, ses adhérents du caractère individuel et facultatif de leur adhésion. A l'appui de sa requête tendant à l'annulation de cette décision, la Mutuelle demande au Conseil d'Etat de transmettre au Conseil Constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité sur l'article L.221-2 du code de la mutualité aux motifs de la méconnaissance du principe de l'égalité devant la loi et devant l'impôt et la méconnaissance du droit à la santé et à la protection sociale.

Par son arrêt du 13 février 2012, Mutuelle du personnel des hospices de Lyon, le Conseil d'Etat a refusé de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité, tout en affirmant qu'une collectivité ou un établissement public ne peut pas souscrire un contrat prévoyant l'affiliation obligatoire à une mutuelle de ses agents relevant du droit public.

Le Conseil d'Etat estimait en effet que « la différence de traitement résultant des restrictions apportées aux modalités d'instauration de garanties collectives obligatoires est en rapport direct avec l'objet de l'article L. 221-2 ; que, par suite, les dispositions critiquées ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi ; que ces dispositions, qui n'instaurent par elles-mêmes aucune différence de traitement fiscal, ne méconnaissent pas non plus le principe d'égalité devant l'impôt ».

[CE n° 354078 du 13 février 2012 Mutuelle du personnel des hospices civils de Lyon](#)