



salon de **l'emploi  
public**

**Jeudi 18, Vendredi 19 et Samedi 20 Mars**  
**Paris Porte de Versailles**

# **DOSSIER DE PRESSE**

UNE MANIFESTATION

**GROUPE MONITEUR**



# Sommaire

## Partie 1 : Le Salon de l'Emploi Public 2010

<u>Note 1</u> : <i>Présentation du Salon de l'Emploi Public 2010</i>	p.4
<u>Note 2</u> : <i>Une manifestation au service de l'emploi public</i>	p.5
1) <i>Le Salon, les Conférences et les Forums Métiers</i>	
2) <i>Les Journées Professionnelles des Ressources Humaines</i>	
3) <i>Le Grand Prix du Management Public</i>	
<u>Note 3</u> : <i>Les organisateurs, le Groupe Moniteur et ses partenaires</i>	p.9
<u>Note 4</u> : <i>Emploipublic.fr</i>	p.13

## Partie 2 : Enjeux et perspectives de l'emploi public

<u>Note 1</u> : <i>Trois fonctions publiques, un emploi public</i>	p.14
1) <i>Comment est organisée la Fonction publique ?</i>	
2) <i>Quelles sont les grandes catégories d'emploi ?</i>	
3) <i>Quels sont les métiers de la Fonction publique ?</i>	
4) <i>Comment sont répartis les emplois au sein de la Fonction Publique d'Etat ?</i>	
5) <i>Comment sont répartis les emplois au sein de la Fonction Publique Territoriale ?</i>	
6) <i>Comment sont répartis les emplois au sein de la Fonction Publique Hospitalière ?</i>	
7) <i>Quels sont les différents modes de recrutement ?</i>	
8) <i>Les différentes catégories de concours</i>	
9) <i>Les conditions requises pour se présenter à un concours de la Fonction publique</i>	
10) <i>Le déroulement du concours</i>	
11) <i>Les personnes handicapées et l'emploi dans la Fonction publique</i>	
12) <i>Quelles sont les possibilités de mobilité au sein de la Fonction publique ?</i>	
13) <i>Les statuts particuliers de la Fonction publique</i>	

<u>Note 2</u> : <i>Les évolutions et les opportunités de l'emploi public</i>	p.21
--	------

<u>Informations pratiques</u>	p.28
-------------------------------	------

<u>Annexes</u>	p.29
----------------	------

Programme détaillé des Forums et Conférences du Salon de l'Emploi Public  
Programme des Journées Professionnelles des Ressources Humaines (JPRH)  
Bibliographie  
Lexique

# Partie 1 : **Le Salon de l'Emploi Public 2010**

*Note 1*

## Présentation du Salon de l'Emploi Public 2010

Rendez-vous annuel entièrement dédié à la Fonction publique et plus spécifiquement à la formation et au recrutement, le Salon de l'Emploi Public organise la rencontre entre les employeurs publics et leurs futurs collaborateurs.

Le Salon de l'Emploi Public est organisé par le Groupe Moniteur, la Gazette des Communes et Emploipublic.fr sous le haut patronage du Ministère du Budget, des Comptes publics, et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, en partenariat avec la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique), les Centres de Gestion Île-de-France.

Le Salon de l'Emploi Public 2010 accueillera donc plus de 100 exposants représentant des trois fonctions publiques et les principaux centres de formation et de préparation aux concours.

Partagée entre fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière, la Fonction publique est en pleine évolution. Elle doit répondre à de nouveaux enjeux que sont la décentralisation, la réforme de l'Etat, la Révision Générale des Politiques Publiques, la construction européenne et surtout le choc démographique.

Ces évolutions sont méconnues, les besoins d'information sont immenses. Le public doit pouvoir mieux connaître et saisir les opportunités et les métiers de la Fonction publique. Les professionnels cherchent à partager leurs expériences et leurs besoins en matière de recrutement, de procédures et d'évolution des carrières au sein des trois fonctions publiques.

**C'est pourquoi, le Salon de l'Emploi Public est un rendez-vous annuel incontournable.**

Lancé en juin 2004, le Salon de l'Emploi Public est original à plus d'un titre :

- Les **trois fonctions publiques** se retrouvent sur un même salon consacré à l'emploi. C'est un salon ouvert au grand public tout en étant un rendez-vous incontournable pour les professionnels de la gestion des ressources humaines du secteur public.
- Le salon est animé par **un vaste programme de conférences** qui permettront à chacun de s'informer concrètement sur les métiers et carrières, les concours et formations des filières publiques.  
(Programme complet sur [www.salonemploipublic.com](http://www.salonemploipublic.com))
- Le salon constitue une **plate-forme de services, d'informations et de rencontres** pour débattre et comprendre **les nouvelles opportunités de l'emploi public.**

## Une manifestation au service de l'emploi public

### 1) Le Salon, les Conférences et les Forums

Le Salon de l'Emploi Public, le rendez-vous annuel entièrement dédié à la Fonction publique et plus spécifiquement à la formation et au recrutement, organise la rencontre entre les employeurs publics et leurs futurs collaborateurs.

#### **Un rendez-vous... pour faire connaître les métiers publics et les filières de formation.**

La fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière vont se présenter, informer sur leurs métiers et leurs filières de formation, valoriser leurs missions et leurs compétences, recruter les meilleurs candidats, échanger et débattre sur leur avenir et la réorganisation du service public.

Ces trois fonctions publiques pourront donner une image commune et valorisante du service public français, pour motiver des candidats, notamment des jeunes diplômés, aux divers métiers du service public, informer sur les nouveaux métiers publics.

**Un rendez-vous... pour recruter !** Le Salon de l'Emploi Public est le rendez-vous national des employeurs publics et de leurs futurs collaborateurs, avec des offres de poste à pourvoir, aussi bien pour les carrières d'encadrement (catégorie A) que pour les fonctions d'application (catégorie B) et d'exécution (catégorie C).

Le Salon de l'Emploi Public réunit à la Porte de Versailles à Paris, du 18 au 20 Mars 2010 plus de 100 exposants. Il offre ainsi un panorama de la diversité de la Fonction publique, de ses métiers et de ses partenaires.

Les exposants sont répartis sur 6 800 m<sup>2</sup> d'espace d'exposition, organisés en trois pôles :

#### **- les ministères, leurs directions, administrations et services déconcentrés**

Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche)

**- les collectivités territoriales** (Communauté urbaine de Lille, Conseil Général du Val de Marne, Conseil Général des Pyrénées Atlantiques, Ville de Versailles, Conseil Régional Nord Pas-de-Calais, Ville d'Aix-en-Provence, Conseil Régional de Basse-Normandie, Ville de Lyon, Communauté d'agglomération Caen La Mer...)

**- les sociétés de formation et de services** (la Documentation Française, le CNED, le Pôle Emploi, Prépa Public, le Réseau des Ecoles du Service Public...)

**Un lieu de débats et d'échanges** Le salon organise de nombreux forums et conférences pour informer le plus largement possible sur les défis et les mutations de la Fonction publique, les accès à l'emploi public et des focus plus spécifiques sur ses métiers.

**Les Conférences** sont volontairement pédagogiques et permettent au candidat à un emploi public de rencontrer des praticiens, recruteurs et formateurs qui décrypteront les règles du statut tels que : *Intégrer la Fonction publique, Comment préparer les concours ?, L'après-concours. Comment répondre à une offre d'emploi de la Fonction publique ?, Les personnes handicapées et l'emploi dans la Fonction publique, Comment intégrer la Fonction publique sans concours ?*

**Les Forums Métiers** permettent de faire le point sur les problématiques liées aux grandes filières professionnelles.

**Programme détaillé des Forums et Conférences page 29.**

**2) Les Journées Professionnelles des Ressources Humaines**  
**(JPRH)**  
**Jeudi 18 et Vendredi 19 Mars**  
**Pavillon 2/2**  
**Paris Porte de Versailles**

**Les défis de la fonction publique après la loi « Mobilité »**

La fonction publique a connu, au cours de l'année 2009, une réforme importante avec l'adoption par le Parlement, de la loi du 3 Août relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Cette loi vise, non seulement à favoriser les mobilités dans un contexte marqué par les restructurations de l'Etat, mais aussi à moderniser la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Elle prévoit notamment des assouplissements en matière de détachement et d'intégration directe, des mesures spécifiques pour accompagner les restructurations des services de l'Etat, l'extension de l'expérimentation en matière d'évaluation des agents.

Parallèlement, de nombreuses autres réformes ont été amorcées : création de plates-formes RH régionales au sein de la fonction publique de l'Etat, refonte des règles relatives aux stages, évolution des épreuves des concours, signature du 1<sup>er</sup> accord national sur la santé au travail dans la fonction publique, etc.

L'année 2010 sera principalement consacrée à la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures.

Dans le cadre du Salon de l'Emploi Public, deux journées de débats professionnels, les **Journées Professionnelles des Ressources Humaines**, sont ainsi réservées aux Directeurs et Responsables des Ressources Humaines des trois fonctions publiques afin d'aborder ces questions.

Les Directeurs et Responsables des Ressources Humaines des Ministères et Services déconcentrés, les Directeurs Généraux des collectivités territoriales et leurs Directeurs des Ressources Humaines, les Directeurs Généraux des Centres Hospitaliers et leurs Directeurs des Ressources Humaines peuvent s'inscrire gratuitement afin de participer à ces journées.

Les journées professionnels RH sont traditionnellement l'occasion, pour toutes les personnes ayant la responsabilité stratégique ou opérationnelles de ces questions au sein des trois fonctions publiques, de confronter leurs opinions et pratiques.

**Programme détaillé des JPRH page 34.**

# Grand Prix du **MANAGEMENT PUBLIC**

Le Salon de l'Emploi Public 2010 accueillera la quatrième édition du Grand Prix du Management Public.

Organisé par la Groupe Moniteur, en partenariat avec Emploipublic.fr et la DGAFP, le Grand Prix du Management Public a pour vocation de récompenser les projets et réalisations les plus novateurs en matière de management RH au sein des structures publiques.

Ce concours est ouvert à toutes les administrations, entités ou établissements publics...des trois fonctions publiques qui ont initié ou réalisé entre janvier 2007 et octobre 2009, une action innovante en ressources humaines et management afin d'améliorer le service public et son attractivité.

Chaque catégorie est segmentée en deux : - de 500 agents, + de 500 agents. Ainsi, un « Grand Prix du Management Public – de 500 agents » et un « Grand Prix du Management Public + de 500 agents » seront remis dans chacune des catégories suivantes :

## Catégorie 1 :

### **Management durable**

Ces prix récompensent les démarches innovantes des collectivités et établissements publics qui prennent en compte dans leurs actions de management, de gestion des ressources humaines et de fonctionnement des services la dimension de « développement durable ».

## Catégorie 2 :

### **Coopération et mutualisation**

Ces prix récompensent les démarches entreprises par les structures publiques pour aborder le management et la gestion des ressources humaines sous l'angle de la coopération et mutualisation inter-services et inter-collectivités ou entités publiques.

## Catégorie 3 :

### **Développement des compétences**

Ces prix récompensent les meilleures pratiques et outils favorisant l'évolution des carrières : formation, référentiels métiers, entretien individuel, bilan de compétences, accompagnement individuel ou collectif, reclassement, intégration des personnels en difficulté...

## Catégorie 4 :

### **Gouvernance**

Ces prix récompensent les meilleures pratiques et innovations en matière de ressources humaines au niveau collectif : e-management, dialogue social, communication interne...

Ces prix récompensent également les actions mises en place pour communiquer et affirmer auprès de l'ensemble du personnel les valeurs qui doivent guider la conduite de toute politique publique : prise en compte de l'intérêt général, respect des principes d'égalité, de neutralité et de continuité, appropriation des règles de déontologie.

## Jury du Grand Prix du Management Public 2010

### Président du jury :

**Jean-François VERDIER**, Directeur Général à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – DGAFP.

### Le jury :

- **Noémie ANGEL**, Directrice des Ressources Humaines au Conseil Général des Vosges.
- **Jean-Rémy BITAUD**, Directeur d'Hôpital, Direction de l'Inspection de l'Audit à l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris.
- **André CANO**, Directeur de l'Institut National du Travail Emploi Formation Professionnelle – INTEFP.
- **Valérie CHATEL**, Directrice Générale Adjointe et des Ressources Humaines au Conseil Général du Nord, Présidente de l'Association des Directeurs des Ressources Humaines des Grandes Collectivités Territoriales – ADRHGCT.
- **Gilles DA COSTA**, Directeur Général des Services au Conseil Régional de Franche-Comté.
- **Françoise LARPIN**, Directrice Nationale KPMG Secteur Public.
- **Michel NAMURA**, Directeur Général des services à la Ville de Saint-Ouen et Président du Syndicat des Secrétaires Généraux et Directeurs d'Ile-de-France.
- **Jean-Laurent N'GUYEN**, Directeur du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de-France.
- **Paul PENY**, Directeur Général Adjoint de la RATP, chargé de l'innovation sociale.
- **Hugues PERINEL**, Directeur Général Adjoint éditorial et stratégie à la Lettre du Cadre Territorial.
- **Alain PIFFARETTI**, Rédacteur en Chef de la Gazette des Communes, des Départements, des Régions.
- **Vincent POTIER**, Directeur Général du Centre National de la Fonction Publique Territoriale – CNFPT.
- **Daniel ZIELINSKI**, Délégué Général de l'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale – UNCCAS.

La **Cérémonie de Remise du Grands Prix du Management Public** aura lieu  
**Vendredi 19 Mars 2010 à 17h30**, salle 2 du Salon de l'Emploi Public.

## **Les organisateurs du SEP 2010 :** **le Groupe Moniteur et ses partenaires**

*Placé sous le Haut Patronage du Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, le Salon de l'Emploi Public est organisé par le Groupe Moniteur, la Gazette des Communes et Emploipublic.fr en partenariat avec la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique), le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), les Centres de Gestion Petite et Grande Couronnes de la Région Ile-de- France.*

### **Le Haut Patronage du Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat**

Le Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat « prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en ce qui concerne la Fonction publique. Il veille au respect tant des droits et obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière. Il conduit la politique salariale dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indicielles particulières. »



**GROUPE MONITEUR**

### **Le Groupe Moniteur, partenaire de l'emploi public**

Créé en 1903, le Groupe Moniteur est en France, le leader de l'information et des services pour les professionnels de l'univers « Construction – Environnement - Collectivités locales ». Il dispose de 7 bureaux régionaux. Son développement se fonde sur 2 piliers :

L'information : plus de 30 publications dont deux hebdomadaires (Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment, et La Gazette des Communes, des Départements et des Régions), véritables références au service des professionnels.

Un catalogue de 700 ouvrages, des librairies, des cédéroms d'information juridique et technique couvrant largement la construction et les collectivités locales (marchés publics, réglementation, conception, technique, gestion...)

Les services : Fort de sa connaissance de cet univers Construction – Environnement – Cadre de Vie, le Groupe Moniteur a développé de nouveaux services qui contribuent à l'enrichissement des connaissances de ses lecteurs : organisation de salons et congrès (dont le Salon des Maires et des Collectivités Locales), formations et séminaires, logiciels de gestion de projets, bases de données sur les projets, les produits, les prix...

Des services internet spécialisés dans le domaine de l'emploi, des marchés, de la gestion de projets, des prix, des produits, des matériels et de la réglementation.

⇒ *Une longue tradition au service de l'emploi public*

Le Groupe Moniteur a une longue tradition de partenaire de l'emploi public, notamment pour la fonction publique territoriale. Ses activités dans ce domaine s'articulent autour de plusieurs pôles :

- la Presse avec l'expérience de *La Gazette des Communes, des Départements, des Régions*, l'hebdomadaire professionnel des décideurs territoriaux. Chaque semaine elle apporte toutes les informations nécessaires à la gestion efficace des collectivités territoriales et à l'évolution professionnelle des cadres territoriaux : actualité, initiatives locales, technique, juridique et offres d'emploi, rubrique carrières.

*La Gazette Santé Social* traite l'ensemble des problématiques des secteurs social, médico-social et santé. Ce mensuel est un outil de travail professionnel : informations utiles et pratiques sont présentes dans chaque rubrique (Actualité, Dossier, Initiatives, Technique, Juridique, Métiers, Offres d'emploi).

*La Lettre du Cadre Territorial*, magazine des professionnels de la gestion territoriale.

*Techni.Cités*, magazine des professionnels de la ville et des territoires, qui traite de l'actualité technique et innovante, juridique, statutaire, réglementaire de la filière technique territoriale.

*Profession territoriale*, magazine des professionnels des petites villes.

*Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment* livre, commente et analyse l'actualité économique, technique, réglementaire et sociale de toutes les composantes de la filière construction et cadre de vie en France et à l'étranger. Il publie chaque semaine des offres d'emplois publics consacrées aux postes techniques.

- les Editions du Moniteur avec la publication de plusieurs ouvrages relatifs à la fonction publique, notamment territoriale.

- Internet avec le site Internet [lagazettedescommunes.com](http://lagazettedescommunes.com) qui reprend l'ensemble des offres d'emploi du journal et le nouveau site [emploipublic.fr](http://emploipublic.fr) du Groupe Moniteur.

1<sup>er</sup> site internet dédié à la mobilité et à l'emploi dans les trois fonctions publiques, [Emploipublic.fr](http://Emploipublic.fr) s'adresse aux agents des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) ainsi qu'à toutes les personnes souhaitant intégrer ou se renseigner sur les carrières publiques. Structuré autour d'une base de données des offres d'emploi du secteur public, le site diffuse également l'actualité, l'information réglementaire et statutaire ainsi que de nombreux témoignages sur les métiers de la fonction publique.

**Pour en savoir plus :**

<http://www.groupemoniteur.fr>

<http://www.lagazettedescommunes.com>

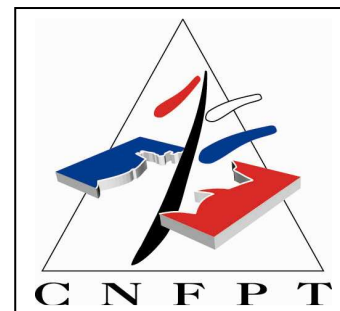
<http://www.gazette-sante-social.fr>

<http://www.emploipublic.fr>

## Les partenaires institutionnels

⇒ *Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)*

Le CNFPT est un établissement public, national, paritaire et déconcentré au service des collectivités territoriales et de leurs agents, présidé par François DELUGA, député-maire du TEICH (Gironde). Il est chargé de la formation tout au long de la vie et de la professionnalisation des personnels des collectivités locales et de l'organisation de certains concours et examens de la fonction publique territoriale.



Il propose également des services en matière d'emploi pour les cadres de direction des collectivités locales et pilote un observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences.

Le CNFPT est doté d'instances politiques nationales et régionales, composées à parité de représentants des collectivités employeurs et de représentants de leurs personnels.

Ses missions de formation et d'emploi placent le CNFPT au cœur de la décentralisation. Par sa proximité, il est l'interlocuteur privilégié au quotidien, des collectivités territoriales. 29 délégations régionales et leurs antennes départementales, 4 écoles nationales (ENACT) et 1 institut de formation des cadres supérieurs (INET) sont, sur le terrain, les partenaires des collectivités.

- 2 100 agents répartis entre un siège national, un réseau de délégations régionales, d'antennes départementales et écoles assurent la mise en œuvre des missions de l'établissement.
- 1 200 représentants des employeurs et des personnels travaillent ensemble dans les délégations régionales pour établir les programmes de formation.

**Pour en savoir plus :** <http://www.cnfpt.fr>

⇒ *La Direction Générale de l'Administration*

La DGAFP a pour mission de faire appliquer avec rigueur et équité les grandes règles du statut général, garantissant la cohérence et l'unicité de la Fonction publique et qui figurent au rang des principes de portée constitutionnelle.



Elle apporte au gouvernement et aux ministères une expertise en matière de règles statutaires, de rémunération, de retraites, de temps de travail, d'action sociale ; elle exerce sa tutelle sur les écoles administratives interministérielles (Instituts Régionaux d'Administration, Ecole Nationale d'Administration, Centre d'Etudes Européennes de Strasbourg).

Elle est responsable du suivi du dialogue avec les organisations syndicales.

Depuis les réformes de modernisation de l'Etat, elle anime la gestion des ressources humaines de l'Etat en veillant à la cohérence des politiques de ressources humaines.

Trois grandes missions structurent cette activité :

- **le pilotage de la cohérence statutaire** : évolution de la place respective du grade et de l'emploi, recomposition de la GRH pour maintenir et renforcer l'attractivité de la Fonction publique, reconnaître les compétences, simplifier les règles de gestion pour mieux piloter par objectifs ;
- **la préparation et la conduite du dialogue social** dans la Fonction publique, y compris pour mieux aider les ministères sur les discussions indispensables en vue des évolutions de la gestion des personnels ;
- **la définition et le pilotage de la nouvelle politique des ressources humaines** et de ses grands chantiers : nouvelles modalités de gestion, gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, systèmes d'information, passerelles entre fonctions publiques, gestion de l'encadrement supérieur, formation...

**Pour en savoir plus :** <http://www.fonction-publique.gouv.fr>

⇒ Les Centres de Gestion Île-de-France



Les Centres de Gestion sont des **établissements publics locaux à caractère administratif**, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la **gestion des personnels territoriaux** et au **développement des collectivités**.

Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

### Outil d'aide à la gestion du personnel

Contribution à l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale	Participation à la gestion des collectivités territoriales
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Accès à l'emploi territorial et promotion des fonctionnaires</li> </ul> <p>Les Centres de Gestion organisent la grande majorité des concours, et à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2010, l'ensemble des examens professionnels à l'exception de ceux de catégorie A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestion de la carrière</li> </ul> <p>Les Centres de Gestion assurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la constitution du dossier individuel du fonctionnaire ;</li> <li>- le fonctionnement des organismes paritaires (composés d'élus employeurs et de fonctionnaires) se prononçant sur les questions d'ordre individuel (détachement, notation, avancement, discipline) et les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités (conditions de travail).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestion de la Bourse de l'Emploi</li> </ul> <p>Les offres d'emplois sont obligatoirement déclarées par l'ensemble des collectivités, les Centres assurent leur diffusion. La même démarche est réalisée pour les demandes d'emplois pour les fonctionnaires en quête de mobilité, les lauréats de concours, et les agents contractuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exercice du droit syndical</li> </ul> <p>Les Centres facilitent l'exercice du droit syndical au sein des collectivités (mise à disposition de locaux, remboursement des heures d'absence...) et participent au dialogue social.</p>

### Développement des Collectivités

Des services facultatifs pour favoriser le développement des collectivités	Une diversité de prestations offertes aux employeurs publics
<p>En fonction des besoins des collectivités de leur département, les Centres de gestion peuvent fournir un certain nombre de prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Santé et sécurité au travail</li> </ul> <p>Les centres développent le conseil et l'inspection en matière de prévention des risques professionnels et proposent souvent un service de médecine professionnelle et d'assurance à l'ensemble des collectivités de leur ressort.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conseil et expertise statutaire</li> </ul> <p>Les CDG peuvent conseiller juridiquement les collectivités et assurer un service de documentation.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assistance et organisation</li> </ul> <p>Les Centres offrent aux collectivités des services de remplacement, des conseils en recrutement, édition de la paie, aide à la rédaction d'actes administratifs et à l'archivage...</p>

#### Pour en savoir plus :

<http://www.andcdg.org>

<http://www.ciq929394.fr>

<http://www.ciqversailles.fr>



I  
**Incontournable emploipublic.fr**

Emploipublic.fr est plus que jamais le **1<sup>er</sup> site emploi du secteur public**. Le succès remporté par sa nouvelle version lancée en mars 2009 a démontré la pertinence de ce site internet entièrement dédié à la mobilité et à l'emploi dans les trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière.

Emploipublic.fr propose un **guichet unique** d'accès à **plus de 3000 annonces d'emploi**. Grâce à une **nomenclature métiers exclusive commune aux trois fonctions publiques**, il permet une navigation simple et rapide entre les opportunités d'emploi de ces trois secteurs.

Emploipublic.fr est également un **site d'informations et de conseils** pour les candidats intéressés par les opportunités du secteur public et les fonctionnaires en recherche de mobilité.

Sa rédaction décrypte les règles de la fonction publique, son actualité, ses métiers, les secteurs qui recrutent. Le tout en textes mais aussi en images avec **plus de 100 vidéos** aujourd'hui en ligne. Autant d'informations qui enrichissent au fur et à mesure les **chaînes thématiques** dédiées à chaque fonction publique.

Elles sont complétées par une rubrique Concours (conseils méthodologiques, calendriers, fiches de révision, QCM interactifs) et une rubrique « Conseils aux candidats » permettant de mieux rédiger un CV ou préparer un entretien, témoignages vidéo de DRH à l'appui.

Depuis le lancement de sa nouvelle version il y a un an, emploipublic.fr n'a cessé de s'enrichir en offrant d'avantage d'informations et de services aux candidats, toujours gratuitement : création en juin 2009 d'une **base des concours** ouverts à l'inscription actualisée en permanence, puis d'une **newsletter** mensuelle et, en novembre 2009, d'une déclinaison entièrement **accessible** à l'intention des personnes en situation de handicap : **[www.emploipublic-handicap.fr](http://www.emploipublic-handicap.fr)** .

Le 15 mars 2010, emploipublic.fr innove encore en lançant ses **six chaînes régionales** (Ouest, Est, Nord, Ile-de-France-Centre, Sud-Ouest, Sud-Est). Chacun pourra y trouver des offres d'emploi près de chez soi, mais aussi une mine d'informations sur sa grande région : actualité de l'emploi et de la formation, dates de concours, adresses des écoles de service public, etc.

**Côté recruteur, Emploipublic.fr propose une large palette de services** auprès des DRH des trois fonctions publiques qui peuvent publier des annonces, communiquer et bénéficier des services en recrutement de consultants spécialisés.

Pour cela, emploipublic.fr appuie sa qualité de spécialiste sur un réseau de **partenaires emploi exclusifs** et référents du secteur : lagazette.fr, territorial-recrutement.fr, lemoniteur-emploi.com, technicites.fr, lettreducadre.fr, gazette-sante-social.fr, courrierdesmairies.fr, achatpublic.com.

A ce titre, Emploipublic.fr propose la meilleure visibilité du marché en fédérant des communautés professionnelles ciblées pour un total de 1 000 000 de visiteurs par mois.

Contact : Yves DENIS  
Directeur Emploi numérique Groupe Moniteur  
[yves.denis@groupemoniteur.fr](mailto:yves.denis@groupemoniteur.fr)  
01 40 13 36 75

## **Partie 2 :**

# **Enjeux et perspectives de l'emploi public**

*Note 1*

## **Trois fonctions publiques, un emploi public**

La France a la particularité de posséder trois fonctions publiques distinctes, la Fonction Publique d'Etat qui répond à la tradition étatique centralisatrice française, la Fonction Publique Territoriale qui a été créée pour accompagner le développement de la décentralisation et la Fonction Publique Hospitalière qui gère le personnel du secteur public de la santé.

Ces trois fonctions publiques par leurs histoires respectives ont des poids très différents et des caractères propres.

### **1) Comment est organisée la Fonction publique ?**

La Fonction publique compte plus de 5,2 millions d'agents répartis entre :

- la Fonction Publique d'Etat (plus de 2,5 millions d'agents fin 2006)
- la Fonction Publique Territoriale (1,7 million d'agents)
- la Fonction Publique Hospitalière (1,01 million d'agents).

### **2) Quelles sont les grandes catégories d'emplois ?**

Les emplois sont classés en trois grandes catégories hiérarchiques.

- La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement (attaché d'administration, ingénieur, etc.), ainsi qu'aux emplois de l'enseignement.

- La catégorie B concerne des postes d'encadrement intermédiaire et d'application (technicien territorial, contrôleur des travaux, infirmier, etc.).

- La catégorie C regroupe surtout des postes d'exécution, qui exigent souvent de maîtriser un métier spécifique (cuisinier, électricien, etc.).

### **3) Quels sont les métiers de la Fonction publique ?**

Si la logique de « statut » prédomine pour le recrutement et le déroulement de carrière, la notion de « métier » n'est pas, pour autant, exclue.

Bien au contraire, elle correspond à une logique d'emploi qui ne cesse de se développer dans les trois fonctions publiques.

Ainsi, un fonctionnaire titulaire d'un grade peut exercer différents types de métiers. A titre d'exemple, dans la territoriale, un attaché peut être directeur des ressources humaines, directeur juridique, directeur d'un service de développement économique, etc.

Pour faire mieux connaître la très grande diversité de ces fonctions, les organismes gestionnaires des trois fonctions publiques ont développé chacun un répertoire des métiers. 231 métiers sont aujourd'hui recensés dans le répertoire de la fonction publique territoriale ; 201 dans celui de la fonction publique hospitalière et 230 dans le répertoire de l'Etat.

#### **4) Comment sont répartis les emplois au sein de la Fonction Publique d'Etat?**

La Fonction Publique d'Etat comprend 230 métiers répartis dans un millier de corps différents et 23 domaines fonctionnels : éducation, justice, défense...

Au sein de la fonction publique d'Etat :

- 90 % des effectifs relèvent des différents ministères (administration centrale et services déconcentrés. L'Education nationale est le premier employeur (1 163 626 agents en 2006), devant le ministère de la Défense (433 954 personnes).
- 10 % relèvent des établissements publics nationaux à caractère administratif (EPA), qui ont reçu des délégations de compétences des administrations centrales. On constate, depuis 10 ans, une augmentation significative des emplois dans ces établissements.

Enfin, au sein de la fonction publique d'Etat, les quelque 2,5 millions d'agents sont employés sous différents statuts. Au 31 décembre 2006, 71,8 % sont des titulaires, 12,3 % des non titulaires, 2 % des ouvriers d'Etat et 13,8 % des militaires.

#### **5) Comment se répartissent les emplois de la Fonction Publique Territoriale?**

La fonction publique territoriale regroupe plus de 60 000 employeurs :

- les communes
- les établissements publics de coopération intercommunale
- les conseils généraux
- les conseils régionaux

La région intervient essentiellement dans les domaines de planification et d'aménagement du territoire, d'éducation et de formation professionnelle...

Le département a des pouvoirs dans l'action sanitaire et sociale, le développement économique et l'éducation...

La commune exerce ses compétences dans les secteurs du logement, de la voirie, de l'urbanisme, des écoles, du sport...

À côté, 18 000 établissements publics locaux proposent des emplois dans les districts : syndicats intercommunaux, offices publics d'HLM, centres communautaires d'action sociale...

L'emploi est financé sur le budget de la collectivité locale (budget propre). Environ 30% des agents de la Fonction publique appartiennent à la fonction publique territoriale.

On compte 231 métiers au sein de la fonction publique territoriale répartis en 60 cadres d'emplois et 8 filières :

- Filière Administrative
- Filière Technique
- Filière Culturelle
- Filière Sportive
- Filière Médico-sociale
- Filière Animation
- Filière Incendie et Secours
- Filière Sécurité
- 

Contrairement à la fonction publique de l'État, près de 8 fonctionnaires territoriaux sur 10 appartiennent à la catégorie C. Avec près de la moitié des effectifs, la filière technique reste la plus pourvoyeuse d'emplois, suivie de la filière administrative, l'animation et la culture.

## **6) Comment sont répartis les emplois dans la Fonction Publique Hospitalière ?**

La fonction publique hospitalière (FPH) regroupe l'ensemble des emplois non médicaux dans les hôpitaux (94 % des effectifs) et les établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées (6 %).

Les professionnels des établissements sociaux publics (aide sociale à l'enfance notamment) sont régis par les règles de la FPH, mais sont généralement comptabilisés parmi les agents de la fonction publique territoriale.

La fonction publique hospitalière comprend les établissements publics qui dépendent des communes, des départements ou de l'État ainsi que l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris et de Marseille et les hospices civils de Lyon.

Au sein de la fonction publique hospitalière, la filière soignante est largement majoritaire : elle représentait 70,2 % du personnel non médical fin 2006.

Dans cette filière, les effectifs les plus nombreux appartiennent aux corps des infirmiers (32 %), des aides-soignants (31 %) et des agents de service hospitaliers (16 %).

Les filières technique et ouvrière emploient chacune près de 12 % de l'ensemble des personnels non médicaux.

Les filières médico-technique et socio-éducative ne regroupent, elles, que 4,9 % et 1,3 % des effectifs.

Entre 1996 et 2006, la part de non titulaires employés par les hôpitaux et les maisons de retraite publiques est passée de 8,4 % à 12,5 % de l'ensemble des effectifs de la fonction publique hospitalière. En 2005, les non titulaires sur emploi permanent représentaient plus de la moitié des non titulaires des hôpitaux. Les autres sont embauchés sur des crédits de remplacement.

## **7) Quels sont les différents modes de recrutement :**

- **Le concours**

Le principal mode d'accès à la fonction publique est le concours, qui trouve sa justification dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Ce texte dispose que « Tous les citoyens, [étant égaux aux yeux de la loi], 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 ». Le concours permet aux lauréats de devenir titulaires, après une période de stage, et de bénéficier de la garantie de l'emploi.

Pour des postes de simple exécution, il est possible de devenir titulaire sans concours par le biais d'une procédure de sélection qui varie selon les différentes fonctions publiques.

La réussite à un concours donne un statut qui permet d'exercer différents métiers.

- **Que sont les concours internes ?**

Les concours internes s'adressent à des candidats ayant déjà la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et justifiant d'une certaine expérience professionnelle ou durée de service dans l'administration. Les conditions précises sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps.

- **Que sont les concours externes ?**

Les concours externes s'adressent à tout candidat remplissant les conditions pour se présenter au concours qui l'intéresse. Ils sont ouverts essentiellement aux titulaires de certains titres ou diplômes. Toutefois, certains concours de catégorie C n'exigent aucune condition de diplôme.

- **Quels sont les postes accessibles sans concours ?**

- Pour des postes de simple exécution (emplois de catégorie C), il est possible de devenir titulaire sans concours, par le biais d'une procédure de sélection qui varie selon la fonction publique.

Par ailleurs, l'administration peut recruter des agents contractuels (recrutements directs opérés par chaque employeur public) :

- pour faire face à des besoins occasionnels : emplois saisonniers (contrats ne pouvant excéder six mois sur une période d'un an), emplois correspondant à des besoins temporaires, pour faire face à un surcroît de travail (contrats limités à trois mois, renouvelables une fois) ; remplacement momentané de fonctionnaires en congé maternité ou maladie par exemple...
- pour répondre à des besoins spécifiques : emplois pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois ou corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (contrat à durée déterminée de droit public de trois ans, renouvelable une fois).

## **8) Les différentes catégories de concours**

- **Que sont les concours de catégorie A ?**

La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement (attaché d'administration, ingénieur...), ainsi qu'aux emplois de l'enseignement. Les concours de catégorie A sont généralement ouverts aux personnes titulaires au minimum d'une licence (niveau bac + 3).

- **Que sont les concours de catégorie B ?**

La catégorie B correspond à des postes d'encadrement intermédiaire et d'application (technicien territorial, secrétaire, contrôleur des travaux...). Les concours de catégorie B sont ouverts aux candidats dotés au minimum d'un baccalauréat. Certains concours nécessitent en outre un diplôme à caractère professionnel (diplôme d'Etat d'infirmier, d'assistant de service social...).

- **Que sont les concours de catégorie C ?**

La catégorie C regroupe pour l'essentiel des postes d'exécution exigeant souvent la maîtrise d'un métier (cuisinier, électricien...). Un grand nombre de concours de catégorie C sont ouverts sans conditions de diplôme mais, pour certains, il faut être titulaire d'un CAP (ex : concours des ouvriers professionnels), d'un BEP (ex : concours de maîtres-ouvriers) ou du brevet des collèges (ex : concours des agents de recouvrement du trésor ou de surveillant de l'administration pénitentiaire).

- **Que sont les « 3ème concours » ?**

Les troisièmes concours sont ouverts aux candidats qui ont acquis une expérience dans l'exercice :

- soit d'une activité professionnelle de droit privé (salarié d'une entreprise publique ou privée, indépendant, emplois-jeunes n'ayant pas le statut d'agent public) ;
- soit d'un mandat d'élu local ;
- soit d'une activité associative (salarié ou responsable bénévole).

Ces « 3ème concours » permettent d'accéder à certaines écoles de la fonction publique (Instituts régionaux d'administration, Ecole nationale d'administration, Ecole nationale de la magistrature).

Ils peuvent aussi permettre d'accéder directement à des postes variés, relevant des domaines de l'enseignement, de la recherche, de l'animation, du secteur culturel, du secteur administratif, tant dans la fonction publique de l'Etat (ex : professeur de sports, conseillers d'éducation populaire de la jeunesse, personnels enseignants...) que dans la fonction publique territoriale (filrière administrative, filrière technique, filrière culturelle et filrière animation).

Dans certains cas, la condition d'expérience correspond à un secteur d'activité précis. Un diplôme est en outre exigé pour les concours de l'enseignement. Enfin, il existe une limite d'âge pour se présenter au 3ème concours de la fonction publique de l'Etat (sauf dans l'enseignement).

## **9) Les conditions requises pour se présenter à un concours de la Fonction publique**

Pour accéder à la Fonction publique et donc pouvoir s'inscrire à un concours, il faut :

- être de nationalité française ou d'un des Etats membres de l'Union européenne ;
- jouir de ces droits civiques ;
- posséder un casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions ;
- être en position régulière au regard de la Journée d'Appel de Préparation à la Défense ;
- remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction.

L'admission à concourir ne peut en aucune façon être subordonnée à des conditions à caractère discriminatoire en raison des opinions, du sexe et de l'origine ethnoculturelle.

Dans la fonction publique de l'Etat, les concours sont souvent soumis à une limite d'âge (sauf pour les concours de l'enseignement ; la limite d'âge peut, en outre, être supprimée ou reportée dans certains cas précis : candidats handicapés, chargés de famille...).

Il est à noter que les députés ont adopté le 15 avril 2008 une proposition de loi visant à supprimer les limites d'âge pour se présenter aux concours de la fonction publique. Les recrutements de fonctionnaires de catégorie dites « active » (policiers, sapeurs-pompiers...) et ceux nécessitant une longue période de formation ne sont pas concernés par cette mesure.

## **10) Le déroulement du concours**

### **▪ Quel est le déroulement des épreuves ?**

Le déroulement des épreuves se fait, pour la plupart des concours, en deux étapes:

- des épreuves d'admissibilité spécifiques à chaque concours, mais qui présentent souvent des constantes dans la forme : une composition de culture générale dont le sujet peut être plus ou moins proche de la spécialité du concours, une composition sur une spécialité liée au concours, un résumé de texte ou un commentaire de texte qui demande souvent de s'y être entraîné, une note de synthèse. Certains concours ajoutent des études de cas, des épreuves pratiques professionnelles (mécanique, comptabilité hospitalière, dossier technique...).

- des épreuves d'admission, après réussite aux épreuves d'admissibilité. Ce sont le plus souvent des épreuves orales qui consistent à évaluer les qualités de communication des candidats, leur motivation et leurs connaissances. L'entretien avec un jury reste l'épreuve la plus classique : ce peut être un exposé sur un sujet d'ordre général, une conversation à partir d'un texte...

### **▪ Comment interviennent les nominations ?**

Organisé soit nationalement, soit localement, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'admission classant les candidats admis par ordre de mérite. L'inscription sur cette liste ne vaut pas recrutement.

Une liste complémentaire, utilisée en cas de défaillance de certains candidats inscrits sur la liste d'admission, est également établie. Les candidats y sont également classés par ordre de mérite.

Cette liste ne peut (sauf dérogation) compter un nombre d'inscrits supérieur à deux fois le nombre de postes offerts au concours.

Les nominations sont prononcées dans l'ordre de la liste d'admission (puis éventuellement de la liste complémentaire) dans la limite des postes vacants à pourvoir.

## 11) Les personnes handicapées et l'emploi dans la Fonction publique

Les employeurs publics sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés dès lors qu'ils occupent plus de vingt agents. La personne handicapée peut intégrer la Fonction publique par deux modes différents :

### - Par l'intermédiaire du concours traditionnel.

Dans cette hypothèse, la durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

### - Par recrutement direct par contrat.

Dans cette situation, le recrutement initial s'effectue dans un corps ou un cadre d'emplois des catégories A, B ou C. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplôme ou de niveau d'études. La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement six mois ou un an) avant d'être titularisés.

A l'issue de cette période, l'administration peut:

- soit titulariser l'agent, qui devient alors fonctionnaire à part entière ;
- soit renouveler le contrat pour une nouvelle période probatoire ;
- soit licencier l'agent s'il s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions.

Les personnes handicapées recrutées comme fonctionnaires ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres fonctionnaires. Toutefois, ils peuvent bénéficier de certains aménagements de poste de travail et d'un suivi médical particulier.

## 12) Quelles sont les possibilités de mobilité au sein de la Fonction publique ?

En droit, le principe de mobilité entre les fonctions publiques et à l'intérieur de chacune d'elles est solennellement fixé à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983. Ce principe a été fortement élargi par la loi 2009-972 du 3 août 2009 (cf p.22). Cette mobilité s'effectue principalement soit par détachement, soit par concours interne, soit par tour extérieur.

Le **détachement** permet d'accéder à un autre corps de niveau équivalent, avec possibilité de retour dans celui d'origine et sans perdre le bénéfice des droits à l'avancement et à la retraite. Limité dans le temps, il peut s'analyser comme un mode de recrutement provisoire, essentiellement révocable, qui peut prendre fin par intégration dans le corps d'accueil, lorsque le statut particulier le prévoit, ou par réintégration dans le corps d'origine. Le détachement d'un fonctionnaire dans un autre corps est possible dès lors que celui-ci est titulaire de diplômes et/ou a exercé des fonctions au moins équivalentes dans son corps d'origine.

Le **concours interne**, réservé à des fonctionnaires ou des agents publics, permet d'assurer une mobilité fonctionnelle, sans rupture de carrière.

Le **tour extérieur** permet l'accès direct à un corps de niveau supérieur et ne nécessite pas de passer un concours. Cette possibilité n'est prévue que pour les corps les plus élevés dans la hiérarchie.

Le passage d'une fonction publique à l'autre est également possible, par la voie du détachement notamment. En pratique, ces transferts concernent essentiellement les cadres A et s'opèrent le plus souvent de la fonction publique de l'Etat vers la fonction publique territoriale. Au sein de la fonction publique territoriale, des services emploi régionaux ont été mis en place par le CNFPT et peuvent apporter un accompagnement pour la finalisation du projet professionnel. Dans la fonction publique de Etat, le congé formation est un droit dont dispose tout agent, qui peut ainsi bénéficier d'une formation durant un an s'il souhaite réorienter de façon totalement différente sa carrière. La mobilité est une nécessité : il faut la favoriser et l'encourager beaucoup plus qu'on ne le fait actuellement. De nombreux freins à la mobilité sont encore observés, quant aux règles relatives à l'avancement de grade (l'accueil en détachement dans un grade d'avancement réduit d'autant les possibilités d'avancement des membres des corps d'accueil se trouvant dans le grade de base), quant à l'absence de transparence des emplois vacants des administrations de l'état ou quant à l'inégalité des régimes indemnitaires.

### **13) Les statuts particuliers de la Fonction publique**

Il existe des cas particuliers dans la Fonction publique, notamment :

- la Ville de Paris a la particularité d'être à la fois une commune et un département. Elle emploie 46 000 agents qui bénéficient d'un statut particulier à mi-chemin entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale. Ainsi, la Ville de Paris organise ses propres concours pour recruter ses agents.
  
- La fonction publique européenne qui compte 26 000 personnes recrutées sur concours européens et qui travaillent à la Commission européenne, au Parlement européen et à la Cour de justice européenne.
  
- Un certain nombre d'entreprises publiques sont d'anciennes administrations de l'Etat et emploient un grand nombre de fonctionnaires. C'est notamment le cas de la RATP, de Météo-France, de l'IGN, de la Poste dont 228 000 salariés sont fonctionnaires ou de France Telecom qui garantit un statut de fonctionnaire à ces agents recrutés avant le changement de statut de l'entreprise.
  
- Des fonctionnaires ont également la possibilité de travailler dans le secteur parapublic en étant en position de détachement, le fonctionnaire poursuit alors sa carrière, ou en étant en disponibilité dans le secteur privé, il doit alors opter à l'issue de deux périodes de trois ans pour son retour dans la Fonction publique ou bien démissionner.

## **Les évolutions et les opportunités de l'emploi public**

Les trois fonctions publiques connaissent de fortes évolutions. Des enjeux, choc démographique dû à des départs massifs en retraite, réforme de l'Etat, décentralisation et construction européenne apparaissent et nécessitent des adaptations de l'emploi public tout en ouvrant de nouvelles opportunités dans ce secteur.

### **Le choc démographique**

La Fonction publique va devoir faire face au départ à la retraite de près de la moitié des fonctionnaires d'ici 2015. Les départs vont augmenter progressivement jusqu'en 2008 avec un pic à 65 000 sortants annuels dans la fonction publique d'Etat qui est la plus concernée.

En 2006, la DGAFP a estimé le nombre de départs à la retraite à 86 348.

Plus du quart des agents de l'Etat a 50 ans et plus (28.9% des femmes et 25.2% des hommes).

(source : [www.ensemblefonctionpublique.org](http://www.ensemblefonctionpublique.org))

Dans la fonction publique territoriale, les départs annuels vont progresser de 15 000 à 33 000 entre 2002 et 2010.

Dans la fonction publique hospitalière, ils passeront de 16 000 à 28 000. Cette progression doit se poursuivre jusqu'en 2014 pour les agents hospitaliers.

Le vieillissement résulte à la fois des entrées plus tardives dans la Fonction publique et de l'arrivée au delà de 50 ans des générations importantes recrutées au milieu des années soixante.

Ce choc démographique ne concerne bien entendu pas que le secteur public et il va accroître la concurrence privé-public en matière d'emploi.

### **La réforme de l'Etat**

Le Ministère de la Fonction publique a engagé depuis plusieurs années une politique de modernisation de l'administration, notamment dans ses relations avec les usagers que le gouvernement actuel veut accélérer. Cette politique se traduit en particulier par la simplification des procédures administratives, la déconcentration et le développement des TIC. Les fonctions publiques vont devoir répondre aux nouveaux enjeux ouverts par cette ambition.

**Pour en savoir plus :**

<http://www.ensemblefonctionpublique.org>

<http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/>

### **La décentralisation**

L'essor de la décentralisation est constant depuis les lois de 1982 et 1983. En vingt ans la part de la fonction publique de l'Etat a diminué passant de 56% à 52% au profit de la fonction publique territoriale. La nouvelle étape de la décentralisation a accéléré cette évolution avec la mise en œuvre de l'acte II de la décentralisation. En tout état de cause, le nouveau partage de compétences Etat - Collectivités locales conduit ces dernières et tout particulièrement les régions et les départements à augmenter leurs effectifs de cadres.

Ainsi, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a prévu le transfert des 95000 TOS (techniciens, ouvriers et personnels de service) de l'Education nationale aux conseils généraux et régionaux (article 82). Ces derniers ont vu leurs effectifs augmenter fortement : ceux des conseils régionaux ont été multipliés par cinq, ceux des conseils généraux ont doublés.

**Pour en savoir plus :**

<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/decentralisation/chronologie/>

## Les dernières réformes intervenues en matière de Fonction publique

(source : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr))

### ▪ **Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique.**

La loi du 26 juillet 2005, dite loi « DUTREIL », a introduit le CDI dans la fonction publique territoriale. Depuis cette réforme, les agents contractuels bénéficient, s'ils le demandent, d'un CDI à condition de remplir les conditions suivantes au 1<sup>er</sup> juin 2004 :

- être âgé de moins de 50 ans.
- être en fonction ou en congé.
- justifier d'une durée de service effective au moins égale à 6 ans

(CDD de 3 ans renouvelé une fois).

- occuper un emploi public dans les services de l'Etat ou un de ses établissements publics administratifs.

### ▪ **Lois n°2007-148 du 2 Fév 2007 et n°2007-209 du 19 F évrier 2007, lois de modernisation de la Fonction publique**

Les lois de modernisation de la Fonction publique visent à améliorer le déroulement des carrières des fonctionnaires par des mesures relatives à la formation, la mobilité et le cumul d'activités.

#### ➤ Formation professionnelle des agents tout au long de la vie :

Institution de deux nouveaux congés :

- Congés pour validation des acquis de l'expérience
- Congés pour bilan de compétences.

Institution du droit individuel à la formation.

Prise en charge des frais de formation pour l'administration.

Institution du bénéfice de périodes de professionnalisation.

Prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans l'organisation des concours ainsi que dans le cadre de la promotion interne et de l'avancement du grade.

Formation d'intégration (pour tous les agents) de 5 jours complétée dans les 2 années suivant la nomination par une formation de professionnalisation au premier emploi compris entre 5 et 10 jours pour les catégories A et B et entre 3 et 10 jours pour les catégories C.

Enfin, les fonctionnaires devront suivre entre 2 et 10 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par période de 5 ans.

Elle comprend :

- la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation, qui regroupe des actions d'intégration pour les agents des toutes catégories. Elles sont dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation d'un poste de responsabilité.
- la formation de perfectionnement (en cours de carrière).
- la formation de préparation aux concours et examens.
- la formation professionnelle suivie à l'initiative de l'agent.
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage du français.

➤ Création du Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) :

Tous les agents de la Fonction publique occupant un emploi à plein temps se voient attribuer un droit individuel à la formation de 20 heures par an pouvant être cumulées pendant 6 ans. Le plafond sera donc de 120 heures. Au-delà de cette période les heures non utilisées par l'agent restent plafonnées à 120 heures. Pour les agents à temps partiel ou à temps non-complet, cette durée est calculée au prorata temporis.

➤ Adaptation des règles relatives à la mise à disposition :

La mobilité entre les trois fonctions publiques est renforcée par la possibilité pour un fonctionnaire d'être mis à la disposition d'une autre fonction publique.

Les administrations ont désormais la possibilité de bénéficier de la mise à disposition de personnel de droit privé lorsqu'une qualification technique spécialisée est requise.

La loi prévoit également la mise à disposition de fonctionnaires entre l'Etat et les collectivités locales contre remboursement.

➤ Cumul d'activités :

La loi assouplit le cumul d'activités avec le secteur privé.

Un principe d'interdiction subsiste, mais, dans des conditions fixées par décrets, les agents peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, si cette activité est compatible avec leurs fonctions et n'affecte pas leur exercice.

➤ Nouvelle répartition CNFPT / Centres de Gestion :

La loi a organisé une nouvelle répartition dans l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C entre les Centres de gestion et le CNFPT.

Elle permet ainsi aux centres de gestion d'être les principaux organisateurs de concours, confiant désormais au CNFPT l'organisation des concours des administrateurs, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef

Le rôle du CNFPT est recentré sur la formation (VAE et bilans de compétences inclus). Il se voit également confier la publicité des créations et vacances d'emploi et la gestion de la bourse nationale des emplois pour les catégories A+.

➤ Non-titulaires

Les agents contractuels en CDI peuvent changer d'emploi dans la même collectivité si les nouvelles fonctions définies au contrat sont de même nature que les précédentes.

<p>▪ <b>Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique</b></p>
--

La loi n° 2009-972 du 3 août relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique place la gestion des ressources humaines au cœur de la réforme de la fonction publique.

Elle offre aux fonctionnaires les moyens de construire de véritables parcours professionnels, notamment en leur garantissant des droits nouveaux en matière de mobilité et un accompagnement professionnel réel. Elle permet également aux administrations de disposer plus facilement des ressources humaines répondant à leurs besoins et à leurs évolutions au cours des prochaines années, dans un souci constant de qualité et de continuité du service.

## **La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels poursuit trois grands objectifs :**

▪ **lever tous les obstacles statutaires et financiers à la mobilité** de manière à ce que chaque fonctionnaire puisse, conformément aux engagements pris par le Président de la République lors de son discours à l'IRA de Nantes en septembre 2007, exercer ses souhaits de mobilité ; la loi offre ainsi des garanties concrètes aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle telles que le droit au départ en mobilité, la possibilité d'être intégré directement dans un autre corps ou cadre d'emploi, le droit à intégration après cinq ans de détachement, la reconnaissance des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité ;

▪ **créer les conditions qui permettront d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service** ; la loi harmonise les conditions de recours à l'emploi contractuel et autorise le recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques. Elle crée un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les fonctionnaires de l'Etat confrontés à la réorganisation de leur service. Elle offre également un cadre juridique sécurisé aux transferts d'activités entre collectivités publiques, ainsi qu'entre collectivités publiques et organismes privés et garantit ainsi aux agents concernés par ces opérations la continuité de leur emploi.

▪ **moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique** ; la loi contient ainsi diverses dispositions permettant de diversifier le recrutement dans la fonction publique (création de corps interministériels, ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires), moderniser les règles d'évaluation et d'avancement (généralisation de l'entretien professionnel, possibilité d'accéder aux grades supérieurs des corps et cadres d'emplois par la voie d'un concours ou par promotion) et simplifier la gestion statutaire des personnels (dématérialisation du dossier individuel).

### **Les principales dispositions :**

#### ▪ **Des garanties concrètes pour l'exercice de mobilités et la construction de parcours professionnels dans la fonction publique**

##### ➤ Création d'un droit au départ

Dès lors qu'un agent bénéficiera de l'accord d'une administration pour l'accueillir en son sein, son administration d'origine ne pourra plus s'opposer à son départ, sous la seule réserve des nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'il s'agit d'un départ vers le secteur privé. Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaudra acceptation. L'administration pourra toutefois exiger de l'agent qu'il accomplisse un préavis d'une durée maximum de trois mois.

Ce droit au départ vaut pour toutes les formes de mobilité (géographique, fonctionnelle, structurelle). Toutefois, il ne pourra être invoqué dans les cas de mutations prononcées par la voie d'un tableau de mutation ni dans le cadre d'une primo-affectation.

##### ➤ Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de même niveau

La loi consacre l'ouverture de tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique au détachement et à l'intégration. Les fonctionnaires pourront ainsi solliciter un détachement dans tous les corps et cadres d'emplois comparables à celui auquel ils appartiennent sans que l'administration puisse leur opposer des dispositions des statuts particuliers de ces corps ou cadres d'emplois. Concrètement, l'administration d'accueil examinera les conditions de recrutement de l'agent et les missions qu'il a vocation à exercer dans son corps ou cadre d'emploi d'origine pour s'assurer qu'il est à même d'exercer les fonctions qu'elle lui propose. En cas d'équivalence, le détachement ou l'intégration directe pourra être prononcé.

➤ Création d'un droit à l'intégration au delà d'une période de 5 ans de détachement

La loi crée un droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au-delà d'une période de cinq ans. Concrètement, l'administration ne pourra plus se contenter de renouveler le détachement d'un agent au-delà d'une période de cinq ans sauf si l'agent préfère cette position statutaire et devra lui proposer l'intégration dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil. L'intégration permet à l'agent de diversifier son nouveau parcours professionnel au sein de son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

➤ Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois, l'intégration directe

L'intégration directe permet aux fonctionnaires d'être intégrés dans un autre corps ou cadre d'emplois que le leur, sans passer par la voie d'un détachement. Cette nouvelle voie de recrutement permet aux fonctionnaires de bénéficier instantanément de toutes les garanties de carrière applicables aux agents de ce nouveau corps ou cadre d'emplois. Elle convient tout particulièrement aux mobilités de longue durée et aux candidats à une seconde carrière.

➤ Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire

La loi élargit les possibilités d'accès des militaires aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et ouvre pour la première fois les corps militaires aux fonctionnaires civils. Jusqu'alors ce type de mobilités demeurait exceptionnel. Cette mesure devrait contribuer au décloisonnement entre ces fonctions publiques.

➤ Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Désormais, il sera possible de prendre en compte une promotion obtenue au cours d'une période de détachement lors du retour dans l'administration d'origine. Inversement, l'administration d'accueil pourra reconnaître une promotion obtenue dans le corps ou cadre d'emploi d'origine de l'agent. Ainsi le « principe du plus favorable » s'appliquera : au moment de sa réintégration, du renouvellement de son détachement ou de son intégration, l'agent sera reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables.

➤ Développement du cumul d'emplois inter-fonctions publiques

Est introduite, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la possibilité pour les fonctionnaires de cumuler des emplois à temps non complet relevant des trois fonctions publiques. Jusqu'alors, la possibilité pour des fonctionnaires d'être nommés sur plusieurs emplois publics n'existait que dans la fonction publique territoriale. Elle est désormais prévue pour les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. La nomination sur des emplois à temps non complet est subordonnée à l'accord du fonctionnaire. Cette mesure permettra aux agents qui le souhaitent de conserver leur affectation géographique, de diversifier leurs activités ou encore de préparer une mobilité ou une seconde carrière.

➤ Assouplissement des conditions de cumuls d'activités

Afin d'aider les fonctionnaires et les agents non titulaires candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise, la durée du cumul pour création ou reprise d'entreprise créé par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 est augmentée d'un an. Ce type de cumul a connu un franc succès dans la fonction publique. La possibilité de cumuler jusqu'à 3 ans les deux activités devrait permettre de sécuriser le projet professionnel des agents avant leur départ temporaire ou définitif de l'administration.

La loi a également élargi les possibilités de cumul d'activités des agents contractuels exerçant leurs fonctions à temps non complet ou incomplet. Les agents employés pour une durée comprise entre 50% et 70% d'un service à temps complet bénéficieront du même régime de cumuls que celui applicable aux agents employés pour une durée inférieure ou égale au mi-temps. Cette mesure devrait leur permettre d'exercer plus facilement tout type d'activités, en dehors de leur emploi public, après l'avoir déclaré à leur administration d'emploi et sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

- **Des garanties nouvelles pour les agents affectés dans un service en voie de réorganisation**

- Mise en place d'un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'Etat

La loi instaure une situation de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une restructuration, alors qu'aujourd'hui rien n'est défini pour la fonction publique de l'Etat (à la différence notamment de la fonction publique territoriale). L'objectif est que tout soit mis en œuvre pour que l'agent, qui reste titulaire de son grade, soit réaffecté dans les meilleures conditions dans un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses compétences. Cet accompagnement individuel se traduira par un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP). Pendant cette période, l'agent restera affecté dans son emploi, tout en se préparant à son poste futur. Il sera prioritaire dans l'orientation, la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis. L'administration aura l'obligation de lui proposer un nouveau poste (correspondant à son grade) et de l'accompagner dans son évolution professionnelle.

La situation de réorientation professionnelle prendra fin quand l'agent sera affecté à un nouvel emploi. Par exception, si l'agent refuse successivement au moins trois offres d'emplois publics, l'administration aura la possibilité de le mettre en disponibilité d'office ou, le cas échéant, à la retraite. Le recours à cette procédure est très encadré par la loi, notamment quant à la nature des offres d'emplois devant être proposées aux agents : ces offres devront en effet correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé et tenir compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence. Cette procédure s'inspire du dispositif applicable dans la fonction publique territoriale depuis 1984.

- Création d'une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité pour les fonctionnaires de l'Etat

Afin d'éviter que des mobilités exercées à l'initiative de l'administration ne conduisent à une perte de rémunération, la loi garantit aux agents concernés le bénéfice de leur plafond indemnitaire et crée une indemnité spécifique qui pourra leur être versée pour compenser la différence entre le plafond indemnitaire qui leur est désormais applicable et le montant indemnitaire qu'ils percevaient auparavant.

- Garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées

La loi pose le principe de la reprise des contrats des agents non titulaires dont l'emploi est transféré dans le cadre d'un transfert d'activités entre collectivités publiques ou entre une collectivité publique et un organisme privé. Elle garantit la reprise des clauses substantielles de ces contrats, notamment celles relatives à la durée du contrat, la rémunération ou à l'ancienneté.

- **Des pratiques de recrutement et de gestion RH modernisées**

- Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas

La loi autorise le recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques dans certains cas particuliers : pour remplacer un agent momentanément absent, pour pourvoir un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité ou encore pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier. Dans ces cas-là, l'administration aura le choix entre recruter temporairement un agent non titulaire ou bien recourir aux services d'une entreprise de travail temporaire. En cas de recours à l'intérim, elle devra se conformer aux mêmes règles que celles applicables aux entreprises privées. Cette mesure vise à limiter le recrutement d'agents non titulaires aux seuls cas où cela est nécessaire et à éviter la reconstitution d'un volant d'emplois précaires dans l'administration lorsque les besoins sont très ponctuels ou segmentés. La faculté de faire appel à une entreprise d'intérim jouera naturellement sans préjudice des capacités d'organisation interne des administrations ou, dans la fonction publique territoriale, du recours aux services de remplacement apportés par les centres de gestion.

➤ Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires

Depuis la loi du 26 juillet 2005, les ressortissants communautaires ont accès à tous les corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique, à l'exclusion des emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques. La loi parachève ce mouvement d'ouverture en offrant aux ressortissants communautaires la possibilité de candidater aux concours internes de la fonction publique, dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux. Les concours internes étant largement professionnalisés, cette mesure permettra de mieux prendre en compte les qualifications et le passé professionnel des ressortissants communautaires.

➤ Accès aux grades supérieurs d'un corps par la voie du concours ou de la promotion

La loi élargit les possibilités d'accéder par concours ou par promotion aux grades supérieurs des corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Contrairement à la fonction publique territoriale, ces modalités d'accès étaient en effet limitées aux seuls corps de catégorie C. Cette mesure permettra de mieux prendre en compte les niveaux et besoins de qualification requis pour exercer les missions dévolues aux titulaires des grades des corps de la fonction publique.

➤ Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'Etat

La loi assouplit les conditions de création de corps communs à plusieurs ministères et de corps interministériels. La création de tels corps permettra de développer les mobilités interministérielles, notamment au niveau local. Elle facilitera également l'harmonisation des règles de gestion des fonctionnaires des corps concernés.

➤ Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation

Suite au succès de l'expérimentation relative à l'entretien professionnel dans la fonction publique de l'Etat, la loi prévoit la généralisation de cet outil, en lieu et place de la notation, dans toutes les administrations et établissements publics de l'Etat à compter de 2012. Elle met en place une expérimentation identique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière jusqu'en 2011. L'entretien professionnel constitue un outil moderne d'évaluation. Il contribue à enrichir le dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs et permet également un suivi plus régulier et plus personnalisé des agents. Compte tenu du bilan très encourageant de l'expérimentation dans la fonction publique de l'Etat, la loi prévoit la généralisation de cet outil, en lieu et place de la notation, dans toutes les administrations et établissements publics de l'Etat à compter de l'année de référence 2012. Elle met également en place une expérimentation identique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière jusqu'en 2011.

➤ Dématérialisation du dossier du fonctionnaire

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du développement de l'administration électronique et de la montée en puissance des systèmes d'information en ressources humaines au sein des administrations. La dématérialisation du dossier individuel des agents publics est destinée à faciliter la gestion de ce dossier pour les administrations, ainsi que sa transmission entre administrations dans le cadre du développement des mobilités. En outre, elle offrira un meilleur accès des agents publics à leur dossier : ceux-ci pourront en effet consulter leur dossier en temps réel à partir de leur poste informatique, en toute confidentialité.

## **Informations pratiques :**

L'entrée du Salon de l'Emploi Public est libre et gratuite.

Les visiteurs sont invités à se préinscrire en ligne sur [www.salonemploipublic.com](http://www.salonemploipublic.com) et à imprimer leur badge électronique leur permettant un accès prioritaire au salon.

L'inscription sur internet reste possible pendant les heures d'ouverture du salon.

### **Lieu :**

VIPARIS  
PORTE DE VERSAILLES  
Pavillon 2/2  
1, Place de la Porte de Versailles  
75015 Paris

### **Horaires d'ouverture du salon :**

Jeudi 18 Mars : 9h00 à 19h00  
Vendredi 19 Mars: 9h00 à 19h00  
Samedi 20 Mars : 9h00 à 17h00

### **Moyens d'accès au Salon de l'Emploi Public**

Métro : Ligne 12 Station Porte de Versailles.  
Tramway : Ligne T3, arrêt Porte de Versailles.  
Bus : Lignes 39 et 80, arrêt Porte de Versailles.

Pour toute demande d'accréditation presse, merci de contacter le service de presse au 01 40 13 30 80.
--

### **Contacts Presse :**

**Stéphane Balliste**  
**Service de Presse**  
**stephane.balliste@groupemoniteur.fr**  
**01 40 13 30 80**

# Programme du Salon de l'Emploi Public 2010

## JEUDI 18 MARS

10h00 - 11h30 – Agora - Conférence

### **Intégrer la Fonction publique. Comment préparer les concours ?**

Si le recrutement par voie contractuelle est parfois possible, l'intégration dans la Fonction publique s'effectue, de façon générale, par la voie du concours. Quelles sont les conditions à remplir pour passer les concours ? Quel est le niveau des principaux concours ? Où trouver les dates des concours ? Auprès de quels organismes le candidat peut-il s'inscrire ? Quels sont les différents types d'épreuves présents dans les concours ? Comment se préparer à ces concours ? Autant de questions concrètes auxquelles il est important que tout candidat ait une réponse. Les responsables de l'organisation des principaux concours dans les trois fonctions publiques y apporteront des réponses précises.

10h00 – 11h00 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers juridiques**

La fonction juridique occupe une place de plus en plus importante dans la Fonction publique qu'elle soit d'Etat ou Territoriale. Elle constitue l'ossature de nombreux métiers : contrôleur des postes et télécommunications, contrôleur du ministère des finances (impôts, douanes et trésor public), employé administratif de catégorie B des autres administrations et les professions administratives intermédiaires des collectivités locales. Ces métiers sont d'ailleurs des viviers de recrutement important. Les 80% d'augmentation des effectifs, en vingt ans, montrent bien l'attrait pour ce type d'emplois. Pourtant paradoxalement plus de la moitié du personnel a plus de 42 ans. Par ailleurs, ils semblent intéresser de plus en plus les femmes. En effet, elles occupent aujourd'hui près de 2 emplois sur 3. Cet atelier sera l'occasion de faire le point sur les évolutions et les enjeux actuels et futurs de ces métiers.

11h30 – 12h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers RH**

La gestion des ressources humaines (GRH) représente au côté des services financier et juridique, une des composantes essentielles de toute organisation professionnelle. Elle se doit, par ailleurs, d'accompagner la dynamique de réforme initiée par l'Etat. Elle en devient, à certains égards, le catalyseur. Pour ce faire, cette activité transversale évolue avec ses besoins de déconcentration et de relais dans les services avec la préoccupation de mettre en cohérence, d'une part les missions de la Fonction publique et leurs évolutions prévisionnelles, et d'autre part, les compétences des agents publics.

Quels sont les différents types de métiers : DRH, responsable de formation, de recrutement, de paie et des carrières ?...Quelles sont leurs missions respectives ? Quelles perspectives de carrière s'offrent à ces fonctions ? Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ? Ses objectifs, ses modalités de mise en œuvre ? Quelles sont les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ? Des responsables des RH viendront témoigner, présenter et expliciter ces différents éléments.

12h00 - 13h30 – Agora - Conférence

### **L'après-concours. Comment répondre à une offre d'emploi ?**

La réussite d'un concours est une étape importante pour intégrer la Fonction publique. Néanmoins, elle n'est pas la dernière épreuve. Il faut encore passer, notamment dans la Fonction publique territoriale, celle des entretiens de recrutement auprès des employeurs publics. Où trouver les offres d'emplois ? Comment décrypter une fiche de poste ? Comment répondre à une annonce ? Comment rédiger son C.V. ? Comment rédiger une lettre de motivation ? Quelles attitudes adopter lors d'un entretien de recrutement ? Autant d'interrogations auxquelles des responsables de recrutement viendront répondre.

13h00 – 14h00 – Salle 1 - Point d'actualité

### **La rémunération à la performance et au résultat dans la Fonction publique**

organisé par la DGAFP - Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

13h45-14h45 – Agora - Point d'actualité

### **L'égalité et la diversité dans la Fonction publique**

organisé par la DGAFP - Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique

14h15-15h15 – Salle 1 - Point d'actualité

### **Les femmes dans l'encadrement supérieur au sein de la Fonction publique**

organisé par la DGAFP - Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique

15h00 - 16h30 – Agora - Conférence

### **Comment réussir sa mobilité au sein des fonctions publiques ?**

Pendant longtemps, une personne exerçait le même métier tout au long de sa carrière. Avec l'augmentation des annuités de travail et les fréquentes mutations technologiques, de nombreux employés souhaitent ou sont contraints à une reconversion. C'est l'occasion pour beaucoup de fonctionnaires de regarder vers d'autres emplois au sein de la Fonction publique, sans oublier les salariés du privé désireux d'entrer dans le secteur public. Cet atelier développera les différents dispositifs de mobilité qui existent entre les fonctions publiques et les possibilités de contractualisation en dehors des concours pour des professionnels de la sphère privée.

15h30 – 16h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers des finances publiques**

Si la régulation de l'activité économique relève dans une économie de marché principalement des acteurs privés, l'Etat ne peut rester indifférent et doit intervenir soit comme acteur économique, soit comme régulateur : Douane, Directions Régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE), la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF), etc. De même, le fonctionnement des pouvoirs publics exige des moyens financiers. Ces derniers sont prélevés principalement auprès des particuliers et des entreprises. Pour exercer cette mission, l'Etat s'appuie, entre autres sur les services de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) : la direction générale des impôts et la direction générale du Trésor public.

Quelle est la réalité et la diversité de ces métiers au sein de l'Etat et des collectivités territoriales ? Quelles sont les perspectives d'embauche ? Quels sont les concours pour intégrer ces services ? Quelle formation faut-il faire pour se préparer au mieux à la réussite ces concours ? Des experts viendront témoigner aussi sur l'évolution voire de la mutation de ces métiers et de l'organisation de ces fonctions au sein de la Fonction publique. Ils aborderont aussi la mise en place d'outils et de méthodes spécifiques à ces métiers dans un souci de performance du service public.

17h00 - 18h30 – Agora - Conférence

### **Comment intégrer la Fonction publique sans concours ?**

Si le concours est la voie principale pour accéder à la Fonction publique, il n'est pas le seul. Parallèlement au recrutement direct auquel les collectivités locales peuvent recourir pour certains grades de la catégorie C, le gouvernement a mis en place le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat). Quels types de postes les collectivités peuvent-elles offrir et à quelles conditions ? En quoi consiste le PACTE ? Qui peut en bénéficier ? Quelles sont ses modalités de mise en place ?

17h00 – 18h00 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers de direction générale**

Pendant longtemps le mode de fonctionnement interne des services publics a été négligé. Pourtant, ces derniers constituent, en matière de ressources humaines, des entités importantes. Ainsi, dans une ville moyenne, les deux premiers employeurs sont le plus souvent publics : le centre hospitalier et la mairie. Aujourd'hui, cette ère est révolue. Compte tenu des impératifs de réduction des dépenses publiques, l'ensemble des collectivités publiques met en place de véritables stratégies de management. Pour cela, elles doivent disposer de personnels de qualité au poste de : directeur des ressources humaines, directeur financier et directeur général des services. Quels sont les profils recrutés sur ces métiers ? Quels sont les bons choix de formation ? Comment sont-ils recrutés ? A quelles réalités doivent-ils faire face ? Ont-ils des statuts spécifiques ?

## **VENDREDI 19 MARS**

10h00 - 11h30 – Agora - Conférence

### **Comment réussir sa mobilité au sein des fonctions publiques ?**

Pendant longtemps, une personne exerçait le même métier tout au long de sa carrière. Avec l'augmentation des annuités de travail et les fréquentes mutations technologiques, de nombreux employés souhaitent ou sont contraints à une reconversion. C'est l'occasion pour beaucoup de fonctionnaires de regarder vers d'autres emplois au sein de la Fonction publique, sans oublier les salariés du privé désireux d'entrer dans le secteur public. Cet atelier développera les différents dispositifs de mobilité qui existent entre les fonctions publiques et les possibilités de contractualisation en dehors des concours pour des professionnels de la sphère privée.

10h00 – 11h00 – Salle 1 – Point d'actualité

### **La reconversion des militaires au sein de la Fonction publique**

organisé par l'ARCO – Association pour la Reconversion Civile des Officiers et des sous-officiers

11h30 – 12h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers de l'éducation**

L'Education nationale représente, aujourd'hui, le premier employeur public avec près d'un million d'agents et une diversité de métiers : enseignant, proviseur, intendant, etc. Quels sont les besoins de recrutement pour le personnel enseignant mais aussi pour les métiers d'encadrement ? Quelles sont les conditions d'accès à ces fonctions ? Quelles sont les perspectives de carrière : mobilité interne au sein de l'Education nationale ; mobilité vers les autres fonctions publiques ? Autant d'interrogations qui trouveront des réponses concrètes auprès de spécialistes du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'organismes de formations et de collectivités territoriales.

12h00- 13h30 – Agora - Conférence

### **Intégrer la Fonction publique. Comment préparer les concours ?**

Si le recrutement par voie contractuelle est parfois possible, l'intégration dans la Fonction publique s'effectue, de façon générale, par la voie du concours. Quelles sont les conditions à remplir pour passer les concours ? Quel est le niveau des principaux concours ? Où trouver les dates des concours ? Auprès de quels organismes le candidat peut-il s'inscrire ? Quels sont les différents types d'épreuves présents dans les concours ? Comment se préparer à ces concours ? Autant de questions concrètes auxquelles il est important que tout candidat ait une réponse. Les responsables de l'organisation des principaux concours dans les trois fonctions publiques y apporteront des réponses précises.

13h00 – 14h00 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers de la culture**

Le succès des journées du patrimoine ou l'attrait pour les grandes expositions constitue une illustration de l'intérêt des Français pour les activités de loisirs dites culturelles. Qu'il s'agisse de musées, de monuments historiques, de bibliothèques, de conservatoires de musique, le fonctionnement de l'ensemble de ces équipements culturels nécessite le recrutement de professionnels. Quelle diversité de métiers recouvre le secteur culturel ? Qui embauche ces professionnels ? Quels sont les modes de recrutement ? Quelles sont les perspectives de carrière ? Des professionnels viendront témoigner de la diversité de ces métiers et des particularités de cet univers professionnel.

14h30 – 15h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers hospitaliers**

A l'hôpital, on constate un réel manque de l'ensemble du personnel soignant (infirmiers, aides-soignants,...). D'autres métiers souffrent également de pénurie dans l'hôpital. Quelle est la diversité des métiers dans le domaine de la santé ? Quelles sont les perspectives d'embauche dans ce secteur ? Quelles sont les exigences de recrutement ? Quelles sont les conditions d'exercice de ces professions ? Quelles études suivre pour y parvenir ? Autant de questions qui trouveront réponse grâce aux témoignages de professionnels du monde hospitalier.

15h00 – 16h30 – Agora - Conférence

### **L'après-concours. Comment répondre à une offre d'emploi ?**

La réussite d'un concours est une étape importante pour intégrer la Fonction publique. Néanmoins, elle n'est pas la dernière épreuve. Il faut encore passer, notamment dans la Fonction publique territoriale, celle des entretiens de recrutement auprès des employeurs publics. Où trouver les offres d'emplois ? Comment décrypter une fiche de poste ? Comment répondre à une annonce ? Comment rédiger son C.V. ? Comment rédiger une lettre de motivation ? Quelles attitudes adopter lors d'un entretien de recrutement ? Autant d'interrogations auxquelles des responsables de recrutement viendront répondre.

16h30 – 17h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers du grand âge**

Les services d'aides aux personnes âgées se sont fortement développés au cours des dernières années. Le mouvement va se poursuivre, voire augmenter dans les prochaines années sous l'effet cumulé de trois phénomènes : le nombre de personnes âgées dans la population française ne cesse d'augmenter et corrélativement le nombre de personnes dépendantes aussi, l'espérance de vie progresse encore et les pouvoirs publics souhaitent développer les solutions alternatives à l'hospitalisation. Quels métiers concernent spécifiquement les personnes âgées ? Quel est le niveau de formation requis ? Qui recrute ces personnels ? Quel est leur lieu d'intervention : domicile des personnes, établissements, etc. ?

17h00 – 18h30 – Agora - Conférence

### **Les personnes handicapées et l'emploi dans la Fonction publique?**

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les incitations à l'emploi. Pourtant, aujourd'hui encore, le seuil des 6% de la masse salariale n'est pas encore atteint comme la loi l'exige. Nombreux sont encore ceux qui ne voient pas l'intérêt de faire connaître leur handicap. Le candidat handicapé dispose de moyens particuliers en matière de recrutement : réseaux spécialisés des offres d'emplois accessibles, concours aménagés, etc. Cette conférence dressera le bilan des avancées et actions menées au sein de la Fonction publique en matière d'accès à l'emploi depuis la promulgation de la loi de 2005 : nouveaux types de contrats, formation des agents handicapés, mesures de maintien dans l'emploi, mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) qui devrait collecter, pour l'année 2009, près de 50 millions d'euros en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique. Y a-t-il des postes réservés ? Quels emplois occupent-ils ? Quelles sont les politiques actives des DRH dans le domaine du handicap ?

## **SAMEDI 20 MARS**

10h00 - 11h30 – Agora - Conférence

### **Comment intégrer la Fonction publique sans concours ?**

Si le concours est la voie principale pour accéder à la Fonction publique, il n'est pas le seul. Parallèlement au recrutement direct auquel les collectivités locales peuvent recourir pour certains grades de la catégorie C, le gouvernement a mis en place le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat). Quels types de postes les collectivités peuvent-elles offrir et à quelles conditions ? En quoi consiste le PACTE ? Qui peut en bénéficier ? Quelles sont ses modalités de mise en place ?

10h00 – 11h00 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers techniques : les techniciens**

Le métier de technicien dans les trois fonctions publiques recouvre des réalités diverses : voirie, assainissement, eau, déchets, transports, hygiène, biomédical, etc. Avec l'évolution des technologies, ces fonctions exigent de plus en plus un niveau élevé de technicité et un travail d'équipe polyvalent. Dès lors le profil des personnes recrutées ne cesse d'évoluer. Quels sont les profils recherchés ? Comment peut-on être embauché dans ces secteurs d'activités ? Des professionnels viendront témoigner et expliquer les nécessités de ce type de postes.

10h00 – 11h00 – Salle 2 - Forum métiers

### **Les métiers de la restauration collective**

La restauration collective recouvre une grande variété de métiers techniques et de services : assistant et agent polyvalent de production, cuisinier, responsable d'office, agent de restaurant, etc. Ce secteur représente, pour l'année 2010, un potentiel de recrutement de plus de 1250 postes au sein des collectivités. Des professionnels et des responsables de recrutement expliqueront les caractéristiques de ces métiers, les différents types de formations, les modalités de recrutement, etc.

11h30 – 12h30 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers techniques : les postes d'encadrement et de management**

Travailler dans les services techniques des administrations, des établissements publics, des collectivités locales ou des hôpitaux : développer des technicités diverses, œuvrer pour un meilleur cadre de vie ou une sécurité accrue (bâtiments, routes, infrastructures), encadrer des équipes de techniciens. Ce forum est l'occasion de faire le point sur les opportunités professionnelles et les perspectives de carrière pour les personnels d'encadrement des filières techniques. Quels sont les profils recherchés : techniciens ou managers ? Comment sont-ils recrutés ? Quels sont les niveaux de rémunération ?

11h30 – 12h30 – Salle 2 – Point d'actualité

### **Ministère des affaires étrangères et européennes : des métiers à découvrir en France et à l'étranger**

organisé par le Ministère des Affaires Etrangères et Européennes.

14h00 - 15h30 – Agora - Conférence

### **Intégrer la Fonction publique. Comment préparer les concours ?**

Si le recrutement par voie contractuelle est parfois possible, l'intégration dans la Fonction publique s'effectue, de façon générale, par la voie du concours. Quelles sont les conditions à remplir pour passer les concours ? Quel est le niveau des principaux concours ? Où trouver les dates des concours ? Auprès de quels organismes le candidat peut-il s'inscrire ? Quels sont les différents types d'épreuves présents dans les concours ? Comment se préparer à ces concours ? Autant de questions concrètes auxquelles il est important que tout candidat ait une réponse. Les responsables de l'organisation des principaux concours dans les trois fonctions publiques y apporteront des réponses précises.

14h00 – 15h00 – Salle 1 - Forum métiers

### **Les métiers de l'informatique**

Au cœur des enjeux relatifs aux emplois informatiques de la Fonction publique se trouve le facteur humain. Les dernières enquêtes montrent que, hors des questions financières, les principales difficultés dans la mise en œuvre d'un Système d'Informations (SI) tiennent plus à la personne qu'à la technique : problèmes d'adaptation du personnel, besoins en spécialistes non satisfaits, etc. Dès lors nombre de demandes des collectivités ne sont pas satisfaites en terme de niveau de compétence des agents : responsable applications Web, responsable DSI, administrateur base de données, ... Le nombre de postes non pourvus demeure important. Ce forum fera le point sur ces métiers et les particularités de ce type d'activités au regard de l'emploi et sur le constat que bien souvent le personnel qualifié pouvant répondre immédiatement aux besoins des fonctions publiques se trouve dans le secteur privé. Faut-il repenser les niveaux de rémunération, de statut, de concours, de formations nécessaires pour attirer de nouveaux candidats et faire évoluer les agents afin de répondre au mieux à une demande sans cesse en croissance.

14h00 – 15h00 – Salle 2 - Forum métiers

### **Les métiers de la petite enfance**

Les pouvoirs publics souhaitent développer l'accueil des jeunes enfants de moins de 3 ans, au sein de structures adaptées. Le Gouvernement a annoncé récemment un Plan qui a pour objectif de créer entre 200 000 et 400 000 offres de gardes supplémentaires d'ici 2012. Ce plan prévoit en outre la formation de 60 000 personnes supplémentaires d'ici à 2012. Ceci passe par l'augmentation de l'offre de formation (VAE, apprentissage, formation continue...).

Il poursuit le « Plan Petite enfance » mis en place par le gouvernement, en 2007, qui avait pour objectif de créer près de 12 000 places de crèches par an sur 5 ans et augmenter de 60 000 le nombre d'assistantes maternelles.

Pour faire fonctionner l'ensemble de ces établissements en toute sécurité, il est indispensable qu'ils puissent recruter du personnel qualifié en nombre suffisant. Or, il existe actuellement des pénuries notamment en matière : de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture. Quels sont les métiers liés à la petite enfance ? Quel est le profil des personnes recrutées ? Quelles sont les conditions de recrutement : concours, apprentissage, etc. ?

# Programme complet des Journées Professionnelles des Ressources Humaines:

**Jeudi 18 Mars 2010**

Journée animée par **Marie BIDAULT**, rédactrice en chef d'emploi public.fr  
et **Hélène DELMOTTE**, rédactrice en chef adjointe de la Gazette Santé Social

- **9h30 – 10h00 Les réformes de la Fonction publique – Point d'actualité**

**Jean-François VERDIER**, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP)

- **10h – 11h30 « Les nouvelles règles en matière de mobilité »**

La loi du 3 août 2009 a procédé à de nombreuses modifications en matière de mobilité et d'accompagnement professionnel : instauration d'un droit au départ en mobilité, possibilité d'être intégré directement dans un autre corps ou cadre d'emploi, droit à intégration après cinq ans de détachement, reconnaissance des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité ; création d'un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les fonctionnaires de l'Etat confrontés à la réorganisation de leur service... Comment ces mesures vont-elles se traduire ?

**Caroline KRYKWINSKI**, Chef du bureau du statut général et du dialogue social, DGAFP ; **Marie-Claude CHATENAY-RIVAUDAY-MAREL**, Directrice générale adjointe du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de FPH (CNG) ; **Luce LEGENDRE**, Directeur adjoint chargé des ressources humaines et des affaires médicales, Hôpital François-Quesnay (Mantes-la-Jolie), **ANDRESS** (Association pour le développement des ressources humaines dans les établissements sanitaires et sociaux) ; **Valérie CHATEL**, Directeur général adjoint ressources humaines, Conseil général du Nord, présidente de l'ADRHGCT (Association des DRH des grandes collectivités territoriales) ; **Eric FRITSCH**, Directeur de la plateforme RH interministérielle du Nord Pas-de-Calais.

- **11h45 – 13h00 « De la notation à l'évaluation »**

Finie la notation place à l'évaluation. Telle fut l'une des mesures phares de la loi du 2 février 2007 sur la fonction publique qui a instauré une expérimentation en matière d'évaluation des agents dans la fonction publique d'Etat. La loi du 3 août 2009 sur la mobilité prolonge cette expérimentation et l'étend aux fonctions publiques territoriales et hospitalières. Toutes les collectivités publiques sont donc aujourd'hui confrontées à la mise en place de dispositifs d'évaluation de leurs agents, qui prennent le plus souvent la forme d'entretiens annuels.

Ces rendez-vous ont, pour premier objectif, de vérifier la manière dont l'agent assure la tenue régulière de son poste de travail et sa contribution à la bonne marche du service. Ils représentent aussi un outil de management qui permet au collaborateur de mieux de situer et de faire connaître ses attentes. C'est enfin un moment d'échange et de dialogue privilégié entre l'agent et sa hiérarchie ? Plusieurs employeurs publics viendront témoigner de leur expérience et des enjeux d'une telle évolution.

**Caroline KRYKWINSKI**, Chef du bureau du statut général et du dialogue social, DGAFP ; **Christine SÉVERIN**, Directeur des Ressources Humaines, Conseil général de l'Ariège ; **Arnaud CORVAISIER**, DRH du Centre hospitalier intercommunal CHI de Créteil.

- **14h15 – 16h15 « Santé au travail : de l'accord à la pratique »**

La santé au travail a fait la une des médias au cours de l'automne 2009. Dans la fonction publique, le premier « accord national sur la santé et la sécurité au travail » a été signé à la fin de l'année 2009, entre le gouvernement, les représentants des employeurs et sept organisations syndicales. Cet accord s'articule autour de trois axes : instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail, objectifs et outils de prévention des risques professionnels et dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé. Les risques majeurs que sont les troubles musculo-squelettiques, le harcèlement, les risques cancérigènes, etc. y sont nommés et des mesures proposés. Comment ce texte va-t-il maintenant être mis en œuvre au niveau de chaque collectivité publique ?

**Sébastien CLAUSENER**, Chef du bureau des politiques sociales, DGAFP ; **Jean-Marc CANON**, Secrétaire général de l'UFF - CGT ; **Brigitte JUMEL**, Secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, **Hélène VIDAL-BOYER**, Responsable du Pôle ressources humaines, Fédération Hospitalière de France (FHF) ; **Muriel GIBERT**, Directrice générale adjointe à la Direction de la Santé et de l'Action Sociale, CIG de la Petite Couronne ; **Elie MAROGLU**, Président de l'association RESPECT (Réseau de Préventeurs et Ergonomes des Collectivités Territoriales).

- **16h30 – 18h00 « La diversité progresse-t-elle dans la fonction publique ? »**

Depuis quelques années, les pouvoirs publics ont engagé des démarches actives visant à faire progresser la diversité dans la fonction publique afin qu'elle soit plus représentative de la Nation qu'elle dessert. Une charte pour la promotion et l'égalité des chances a été signée le 2 décembre 2008 entre les ministres chargés de la fonction publique et le président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE). Il s'agit notamment d'agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics, et de veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer. Différents dispositifs existent aujourd'hui : classes préparatoires intégrées, PACTE, recrutement spécifique des personnes handicapées, etc. Quels en sont les premiers bilans ? Quelles nouvelles évolutions sont envisageables ?

**Yazid SABEG**, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances ; **Marc DUBOURIEU**, Directeur général de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) ; **Luc CAMBOUNET**, Chef du bureau des politiques de recrutement et de formation, DGAFP ; **Marc DUPONT**, Directeur général adjoint aux Ressources humaines, Ville de Lyon.

## **Vendredi 19 Mars 2010**

Journée animée par

**Nicolas Braemer**, Rédacteur en chef de la Lettre du Cadre Territorial

- **9h 30 – 11 h « Quels enjeux pour la formation dans la fonction publique ? »**

La formation dans la fonction publique a connu d'importantes modifications avec les lois des 2 et 9 février 2007 : droit à la formation tout au long de la vie, droit individuel à la formation, etc. Les collectivités publiques sont aujourd'hui confrontées à leur mise en œuvre avec des équilibres à trouver entre formation initiale et formation continue, droit individuel et « marche collective, formation professionnelle et personnelle...

**Vincent POTIER**, Directeur général du CNFPT ; **Jean-François LEMMET**, Directeur général adjoint chargé des ressources humaines, Conseil général des Hauts-de-Seine, Président de l'ANDRHDT (Association Nationales des DRH des Territoires) ; **Michel LOUIS-JOSEPH-DOGUÉ**, Directeur du Centre hospitalier Théophile ROUSSEL, 1<sup>er</sup> vice-président de l'ADRHESS (Association pour le Développement des Ressources Humaines dans les Etablissements Sanitaires et Sociaux) ; **Nadine BONHOTAL**, Bureau du recrutement et de la formation, DGAFP.

- **11h 15 – 12h 15 « Quelle place pour la formation en ligne ? »**

La formation dans la fonction publique vit également une révolution technologique. Le développement de l'internet et des outils multimédias permet de repenser son organisation. Que l'on parle de e-learning ou de formation ouverte à distance, quelles sont, aujourd'hui, les principales réalisations et évolutions dans ce domaine au sein du secteur public ?

**Claire PAULARD-LANAPATS**, Directrice adjointe de l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE) ; un représentant du CNFPT ; un DRh de collectivité locale.

\*Sous réserve.

## **Bibliographie**

- J-F LEMMET, F.MEYER, C. CREIGNOU ; *La Fonction Publique Territoriale. Comment l'intégrer et évoluer en son sein ?*, Décembre 2006.
- Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique ; « Fonction publique, Chiffres clés 2009 ».
- Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique ; « Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique française, Faits et chiffres 2008-2009 ».
- V. POTIER, P. VINCENT, *La déontologie dans la fonction publique territoriale*, 2002.
- N. LOUX, *Le protocole dans les collectivités locales*, 2001.
- « Tendances de l'emploi territorial », Note de conjoncture numéro 13, Janvier 2009, CNFPT.

## **Lexique**

ADRHESS : Association pour le Développement des Ressources Humaines dans les Etablissements Sanitaires et Sociaux.

ANDCDG : Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion

CDG : Centre de Gestion

CNAS : Comité National d'Action Sociale

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CSFPE : Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat

CSFPH : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière

CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DGCL : Direction Générale des Collectivités Locales

DGS : Directeur Général des Services

DHOS : Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins

EPA : Etablissement Public à caractère Administratif

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel ou Commercial

FNCDG : Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FHP : Fédération Hospitalière de France

FPE : Fonction Publique d'Etat (ou de l'Etat)

FPH : Fonction Publique Hospitalière

FPT : Fonction Publique Territoriale

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines