TRAJECTOIRES publiques

#5

Le magazine RH des employeurs et agents territoriaux de Seine-et-Marne

Égalité professionnelle : de l'intention à la démarche

EMPLOI & CARRIÈRES
L'essentiel sur la prévoyance obligatoire

JURIDIQUE
Les 6 scénarios des CITIS

LE TÉMOIN
Valérie-Odile DERVIEUX, magistrate à la Cour d'appel de Paris

Centre de gestion de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

Hiver 2024

2025, année de l'inclusion et de l'égalité professionnelles

Anne THIBAULT,
Présidente du CDG

Au nom de l'ensemble des membres du Conseil d'administration et des équipes du Centre départemental de gestion, je vous souhaite à toutes et à tous mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2025, la quatrième que je m'apprête à passer à vos côtés en tant que Présidente.

Avec la direction de notre établissement, nous avons souhaité placer 2025 sous le signe de l'inclusion et de l'égalité professionnelles. C'est la raison pour laquelle nous ouvrons le bal 2025 avec un dossier dédié à cette dernière. Car il y a plus d'une raison valable pour motiver la promotion de l'égalité professionnelle ! Tout d'abord elle s'associe à la promotion même du bien-être au travail. Un sujet que nous avons pris à bras-le-corps, comme vous le savez, ces deux dernières années, en réfléchissant sur les clefs du bien-être mental (en 2022) et physique (en 2023) au travail, et à travers elles sur les questions de QVCT dans la fonction publique territoriale. Ensuite parce qu'elle permet de s'assurer une réelle cohérence, entre son environnement de travail interne et les valeurs d'intérêt général que nous nous efforçons d'appliquer chaque jour. Et surtout parce que faire preuve d'exemplarité sur ce sujet crucial dépasse de loin le simple contentement communicationnel : il permet à tout un chacun d'agir comme un effet de levier pour la société dans son ensemble.

Bien sûr, la question de l'égalité professionnelle n'est souvent pas éloignée d'une autre, très grave : la prévention des violences faites aux agentes et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Un sujet qui outre sa dimension délictuelle et mortifiante, s'accompagne malheureusement et également la plupart du temps d'obstacles dans le déroulement de carrière des agentes, de partage inégal des tâches, infirmant la mixité professionnelle, et j'en passe. Nous aurons l'occasion d'aborder ce chapitre ultérieurement, sa méconnaissance dans la fonction publique étant réelle.

Mais commençons par poser un état des lieux et recenser les solutions à la portée des collectivités pour mener une politique égalitaire et inclusive. Car s'il y a bien un consensus à mettre en lumière pour débuter l'année, c'est peut-être celui-là.

Bonne année à tous et bonne lecture !

Le chiffre

27%

C'est la part des collectivités de Seine-et-Marne ayant dans leur effectif au moins un agent BOETH.

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées – SEEPH pour les intimes - a permis de porter un regard attentif quant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – BOETH pour ces mêmes intimes. Autre chiffre à mettre en perspective : 4,7%, soit le taux d'emploi de ces travailleurs, toujours dans le département. Ajoutons que 68% de ces recrutements concernent des femmes, et que 85% entrent dans le giron de la catégorie C. Il est à noter par ailleurs, que ce taux d'emploi est supérieur à celui de l'échelle nationale, de 3,5%.

L'occasion de rappeler ici que cette obligation prévoit que toute entreprise de 20 salariés ou plus compte au moins 6% de salariés ayant une reconnaissance de handicap. Et que l'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution annuelle.

sommaire

3 / GROS PLAN SUR
La cybersécurité

4 à 5 / ENTRE 4 MURS, EN 4 MOIS !
Les actualités du CDG 77 en bref

6 à 9 / DOSSIER
Tendre vers l'égalité professionnelle

10 à 11 / EMPLOI & CARRIÈRES
L'essentiel sur la prévoyance obligatoire

12 à 13 / DÉCRYPTAGE JURIDIQUE
Les 6 scénarios des CITIS

14 à 15 / LE TÉMOIN
Valérie-Odile DERVIEUX, magistrate à la Cour d'appel de Paris : la laïcité au cœur des politiques locales

Cybersécurité : le pilier de la résilience

La cybersécurité représente un élément essentiel du quotidien des collectivités locales et des établissements publics. Ceux-ci sont en effet responsables de la gestion et de la protection des données sensibles de leurs administrés, ainsi que des systèmes d'informations qui les prennent en charge. Rapide rappel de ces injonctions, de cinq ordres, à ne négliger sous aucun prétexte.

Sensibiliser et former ses agents

La sensibilisation et la formation des agents et des élus sont essentielles pour réduire les risques de violation de données et d'attaques informatiques. Les agents doivent être formés aux meilleures pratiques de sécurité informatique et sur la manière de reconnaître les menaces en ligne.

Gérer ses données

Les collectivités doivent être en mesure de manier efficacement les données des citoyens, y compris les informations sensibles comme celles qui ont trait à leurs finances et à leur santé. Une telle gestion doit inclure des protocoles d'accès stricts aux données, ainsi que la mise en œuvre de sauvegardes régulières pour éviter les pertes.

Sécuriser ses réseaux

L'idée de protéger les données contre les attaques informatiques et les virus relève du bon sens, voire du poncif. Pour autant, son application, notamment à travers la mise en place de pare-feux, la surveillance régulière du trafic réseau et la mise à jour régulière des logiciels et des applications, mérite un rappel de tous les instants.

Préparer un plan de réponse aux incidents

Les collectivités doivent disposer d'un plan de réponse aux incidents afin de gérer efficacement une violation de données ou une cyberattaque. Les récents piratages d'établissements publics viennent malheureusement rappeler la nécessité de ne pas remettre cette élaboration à des lendemains abstraits. Ce plan doit inclure des protocoles clairs pour la notification des parties concernées, la suppression de la menace et la restauration des données.

Se conformer aux réglementations

Le RGPD – et la conformité qui lui est assignée - est un sigle maintenant connu de toute administration, et il n'est pas la seule réglementation de cybersécurité en vigueur. En outre, en tant qu'autorités administratives, les collectivités territoriales et les établissements publics ont l'obligation de respecter le Référentiel Général de Sécurité (RGS). Ce texte réglementaire s'inscrit dans la politique publique de dématérialisation des démarches administratives et de confiance en l'économie numérique instaurée par l'État. Il définit les exigences de sécurité (analyse de risque, homologation, etc.) pour tous les systèmes d'information mis à disposition desdites autorités et des usagers en vue de réaliser diverses démarches ou formalités administratives.

NIS2 – toujours européenne, cette directive (officiellement appelée 2022 / 2555) vise tout autant à renforcer la cybersécurité, élargissant la portée de la directive NIS (Network and Information Systems) adoptée en 2016. Non sans conséquence en ce qui nous intéresse, puisqu'elle inclut désormais les collectivités dans son champ d'application, évolution majeure s'il en est. En effet celles-ci, en tant qu'entités gérant des infrastructures critiques (eau, énergie, déchets, transports, services sociaux, etc.), se voient dorénavant assignées les obligations de la directive, notamment :

- La mise en place de mesures de cybersécurité (Gestion des risques, protection des réseaux et des données, détection et réponse aux incidents) ;
- La notification des incidents de cybersécurité à l'ANSSI ;
- L'élaboration d'un plan de réponse aux incident cyber ;
- La formation et la sensibilisation des agents et des élus aux risques cyber ;
- La coopération avec les autorités nationales dans des perspectives d'harmonisation des bonnes pratiques.

Adopter ces mesures de sécurité efficacement et former le personnel à reconnaître et répondre aux menaces en ligne relève, pour les collectivités, d'une forme nouvelle de protection des citoyens dont ils ont la charge. En deux mots, il s'agit donc pour les collectivités d'un devoir, la sécurité des citoyens, et d'un objectif : maintenir leur confiance.

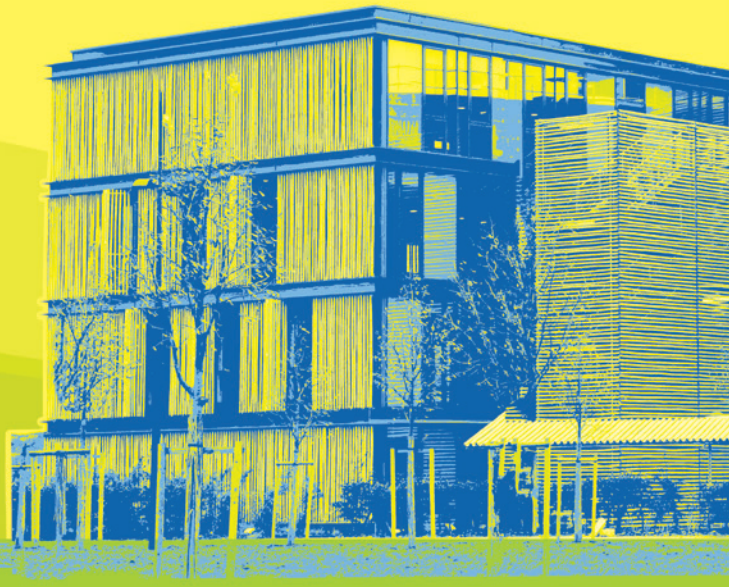
Et le Centre départemental de gestion dans tout ça ?

Pour les aider à respecter ces obligations et réduire les risques cyber, le Centre départemental de gestion a choisi de s'engager auprès des collectivités territoriales et établissements publics de Seine-et-Marne, afin de proposer un ensemble de prestations adaptées à chacune d'eux. //

Pour consulter le catalogue de ces prestations

Entre 4 murs, en 4 mois !

Ce qu'il s'est passé chez nous au cours du dernier trimestre, en bref



Salon de l'emploi et de la mobilité : essai transformé !

Si la première édition 2023 du Salon consacré à la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne avait rencontré un certain succès, il fallait s'assurer qu'une fois les effets de surprise et de curiosité satisfaits, l'événement allait conserver sa popularité, confirmant son utilité publique du point de vue tant des demandeurs d'emplois que des employeurs publics.

Avec près de 300 visiteurs, le défi peut légitimement être considéré comme relevé. Et les principaux bénéficiaires ne sont pas à trouver parmi les agents du Centre départemental de gestion, mais bien parmi ceux dont il a permis la rencontre, soit les exposants (collectivités et établissements) et les visiteurs : demandeurs d'emploi comme évoqué en sus, jeunes diplômés, fonctionnaires en recherche de mobilité, ou simples observateurs en quête d'informations et de nouveaux débouchés professionnels.
En somme une nouvelle journée qui a permis de valoriser les métiers territoriaux, notamment le métier de secrétaire général de mairie ou la filière de l'animation par le biais des conférences, et de mieux faire connaître les contours d'une fonction publique territoriale qui, malgré les problématiques d'attractivité qu'elle traverse, ne cesse d'attirer au moins l'attention et la curiosité d'un nombre non négligeable de profils. Et pour que cette confluence puisse perdurer, le Centre départemental de gestion entend bien faire de ce Salon un rendez-vous annuel. Rendez-vous donc en juin 2025 pour la prochaine édition ! //

Pour certains, assister au Salon permit de découvrir les métiers territoriaux et leur univers

Promotion interne : la formation droit au cœur

Au même titre que les critères réglementaires, l'obligation de formation constitue une condition préalable de présentation d'un dossier de promotion interne.

De plusieurs types (statutaire obligatoire, tout au long de la carrière, de professionnalisation au premier emploi…), elles sont caractéristiques de la constitution d'un dossier et des lignes directrices de gestion, et ce selon les voies d'accès plébiscitées. C'est en tout cas ce qu'a rappelé le club RH du 7 novembre 2024, organisé conjointement avec le CNFPT.
Car si le Centre départemental de gestion veille au respect des obligations avant inscription de l'agent sur une liste d'aptitude, et à l'attribution de points, c'est bien à l'employeur qu'il importe d'établir et de mettre en œuvre le plan de formation. Et bien évidemment à l'agent de s'assurer de l'accomplissement de ses obligations, plus généralement d'être acteur de son parcours de formation. Choses qu'on ne répétera jamais assez à l'heure où le dépôt des candidatures et des dossiers de promotion interne (sur le portail Agirhe) s'étend jusqu'au 28 février. L'occasion de rappeler que, depuis cette édition 2025, le Centre départemental de gestion propose un accompagnement individualisé dans la constitution d'un dossier de promotion interne. //

Une fois n'est pas coutume, le club RH de l'automne fut consacré à un sujet de promotion interne

info+

Pour accéder au guide pratique de la promotion interne 2025

Scannez-moi

Les vainqueurs n'avaient qu'à montrer l'exemple…

Qui veut la peau de la sédentarité ?

Si les cérémonies de clôture des jeux olympiques et paralympiques eurent respectivement lieu les 30 juillet et 8 septembre, l'olympisme en Seine-et-Marne put avoir son petit rabiot cérémoniel.

Le 12 septembre les olympiades de Seine-et-Marne virent leurs grands vainqueurs récompensés à l'occasion du Forum "Tous en forme au travail", notamment par le parrain de la compétition Louis GILAVERT, athlète bellifontain de demi-fond des Jeux Olympiques de Paris (*voir Trajectoires Publiques #4*).
L'événement a rassemblé une centaine d'agents territoriaux venus certes applaudir les médaillés, mais surtout venus chercher des solutions face au mal du XXIe siècle : la sédentarité.
Car c'est de lutte contre celle-ci dont il a été essentiellement question tout au long de la journée, conférenciers comme exposants s'évertuant à mettre en lumière l'activité physique au travail dans une logique de prévention. Rempart indéniable contre l'épuisement professionnel, cette activité physique s'est présentée aux visiteurs sous plusieurs formes : démonstration d'équipements, suggestion de pratiques quotidiennes, réflexion collective pour allier environnement de travail positif et motricité. Dans une fonction publique territoriale composée pour moitié de métiers administratifs et construisant sa marque employeur, le sujet avait matière à débats et à préoccupations. Favoriser une culture professionnelle positive peut prendre plusieurs formes. Alors que 2024 et ses événements sportifs semblent déjà derrière nous, une telle approche réalisée sous le halo du sport était parfaitement d'usage. //

…et les spécialistes à finir de convaincre de l'importance du sport au travail

Pôle éthique du CDG 77 : l'heure d'un premier bilan

41, soit le nombre de saisines qui ont été traitées par le référent déontologue, laïcité et alerte éthique Frédéric DEBOVE entre novembre 2022 et décembre 2024. Mais sans enseignement, ce chiffre est peu à-propos.

Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique Frédéric DEBOVE remettant à la présidente Anne THIBAULT son premier rapport d'activités

Un premier constat réside dans la relative augmentation des saisines (17 en 2022 contre 23 en 2023), notamment due à la connaissance plus étendue des outils de déontologie et par conséquent des missions du référent.
Une hypothèse qui, de surcroît, est confirmée par le faible taux d'irrecevabilité prononcé par le référent, et ce alors que celui-ci assure trois dispositifs bien distincts.

Quid de ces dispositifs justement ? La catégorie la plus plébiscitée demeure celle de la déontologie pure (29 sur 41), en première ligne les questions liées au cumul d'activités, et aux conflits d'intérêts. La neutralité et la loyauté conservent une part non-négligeable. La laïcité connaît quant à elle une certaine majoration des saisines, principalement s'agissant de la manifestation d'une appartenance religieuse au sein du service public. Enfin, l'alerte éthique, dernière-née des missions du référent, reste encore relativement marginale dans la proportion des saisines – seulement 4 -, mais finalement plutôt substantielle au vu de sa juvénilité (2022). Pour rappel, les questions soulevées par les saisines "alerte éthique" se concentrent sur des dénonciations de potentielles prises illégales d'intérêts, de favoritisme dans les marchés publics, ou encore de harcèlement au travail. //

info+

Pour consulter les supports des conférences tenues à l'occasion du forum

Scannez-moi

> Plus les responsabilités augmentent, moins les femmes sont présentes : 70% des emplois de la FPT aux revenus les plus faibles sont des femmes

Égalité professionnelle dans la FPT : une responsabilité difficile à garantir ?

Treize ans après la promulgation de la loi Sauvadet, qui n'a pas épargné la fonction publique, l'heure est à la constatation dans la territoriale, où l'enjeu de l'égalité professionnelle, obligation légale autant que facteur de fidélité et d'attractivité, doit particulièrement composer avec une réelle politique volontariste pour être efficace.

Ce que dit la loi

Les textes juridiques abondent en la matière, mais la plus référentielle aujourd'hui s'agissant de la fonction publique territoriale reste celle du 13 juillet 1983[1] (recodifié dans le code général de la fonction publique), qui prévoit qu'"aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe", bien que des exceptions puissent subvenir, notamment pour des logiques paritaires (jurys, organismes représentatifs). Ce texte pionnier s'est vu complété par d'autres plus précis sur les actions à mener et à la charge des collectivités. Parmi eux, la loi Sauvadet de 2012[2] comporte 6 articles voués à favoriser l'égalité professionnelle, l'un touchant notamment à la mise en place de quotas progressifs (40% depuis 2017[3]) pour les emplois d'encadrement supérieur (*voir ci-contre*). Surtout, Le CGCT a été modifié en ce sens[4] avec l'inclusion d'un article prescrivant pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants l'obligation d'informer les élus sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : "préalablement aux débats sur le projet de budget, l'exécutif doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.[5]"

Le rappel est **ÉLÉMENTAIRE**

Les collectivités territoriales et les établissements publics constituant des personnes morales bien distinctes, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève entièrement des employeurs publics locaux.

Le constat est **SUBSIDIAIRE**

Si le principe de l'égalité professionnelle est admis par tous (le cas contraire relèverait de l'incompétence intellectuelle et morale), les moyens pour la mettre en œuvre de manière volontariste doit se confronter à des défis que le même employeur ne maîtrise souvent pas.

Le casse-tête est **COMPLÉMENTAIRE**

Les outils d'application, notamment législatifs, évoluent en permanence, de quoi rendre la pratique ondoyante, et ce alors que la fonction publique territoriale est féminine à plus de 60% (62,7% en Seine-et-Marne), mais que la parité des missions réalisées n'apporte pas la même proportionnalité. Si la loi Sauvadet a rebattu un certain nombre de cartes relatives au déroulement des carrières et à la rémunération, les solutions restent plurielles, avec comme point névralgique la formulation et l'application de plans d'actions concrets.

À NOTER

(1) CGFP, articles L131-2 à L131-4 - (2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels - (3) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - (4) Idem - (5) Article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales - (6) Panorama de l'emploi 2024 (13e édition) réalisé par la FNCDG et l'ANDCDG

égalité professionnelle

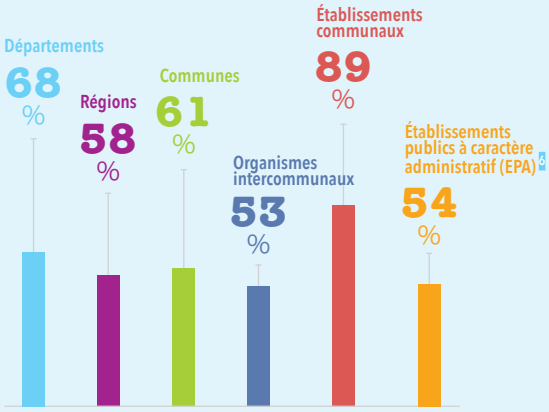
PARITÉ

Du recrutement au déroulement de carrière : une proportionnalité relative ?

Dès le recrutement, les bonnes pratiques à adopter sont légion : parité (ou presque parité) dans les jurys de concours, ajout de la spécification "H/F" sur les fiches de postes, sans mention aucune à un genre spécifique tout au long de celle-ci, utilisation d'une grille d'évaluation/de sélection objective des CV, composition paritaire des jurys de recrutement s'il y en, motivation des rejets ou acceptations de candidature pour éviter l'arbitraire au maximum et traçabilité des entretiens. Mais c'est une fois l'agente intégrée au sein de la collectivité que le plus dur du travail commence !

Car finalement, l'importance des femmes dans la fonction publique territoriale est un euphémisme, et **les chiffres ne s'y trompent pas** :

Effectifs féminins **dans la fonction publique**



Ce qui intéresse ici réside plutôt dans la place que les femmes occupent dans les emplois de direction. Les disproportions paraissent même sidérantes s'agissant des emplois administratifs les plus connus du public dans la fonction publique territoriale.

91 % des gestionnaires carrière paie sont des femmes

Mais la question fondamentale réside sur la place qu'occupent les femmes dans les emplois de direction.

Car si l'accès des femmes au statut de cadre n'est plus à démentir, avec un taux de féminisation de 73% de la catégorie A dans la FPT, **l'accès aux postes de direction** témoigne de chiffres moins flatteurs :

Effectifs féminins **aux postes de directions**

44,8 % sont des DGA*

23,6 % sont des DGS

22 % dans les établissements publics

28,6 % dans les communes

En d'autres termes, plus les responsabilités augmentent, moins les femmes sont présentes.

70 % des emplois aux revenus les plus faibles sont des femmes

** en 2024 selon l'association Dirigeants et Territoires*

Et pour clore ce panel, selon l'INET, plus les structures sont grandes, plus la direction sera masculine. À noter que la répartition thématique des types de directions s'avère particulièrement différenciée en fonction du genre, les femmes se voyant confier plus généralement les directions fonctionnelles. Constat qui a débouché, entre autres, sur le lancement du programme "Talentueuses", pour permettre aux femmes d'atteindre les postes de direction. Ce dernier s'adresse aux hautes fonctionnaires (pas encore nommées à des postes de direction) issues des trois versants de la fonction publique pour un cursus de 6 mois comprenant formation, coaching individuel, ateliers de co-développement et mentorats. Le programme réunit à présent 100 participantes par promotion, recrutées par la DIESE.

Si de tels programmes répondent à un algorithme volontarisme précis, pour mieux répondre aux exigences de la loi Sauvadet, les collectivités conservent leur rôle à jouer dans cette favorisation des femmes aux emplois de direction. Notamment en soutenant la mobilité interne et plus encore l'identification, la formation et l'accompagnement des potentielles dirigeantes. Et surtout rappeler, autant que faire se peut, que les quotas de nomination liés au sexe dans les emplois fonctionnels ne sont ni une abstraction ni une option facultative, surtout dans les collectivités de plus de 80 000 habitants, mais bien un obligation légale. Ce rappel peut induire des actions de sensibilisation, qui peuvent prendre la forme de réunions d'information, de réseaux professionnels ou de mesures correctives. Quitte à s'entourer de réseaux professionnels acquis à cette promotion de l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière et l'accès aux postes de direction : CRE, CNET, CSFPT, DGCL, pour ne citer qu'eux.

Rémunération égale : la FPT bon élève ?

Question épineuse pour certains, mais centrale pour tous, le sujet des écarts de rémunérations est indissociable de celui des déroulements de carrière. La territoriale est toutefois le versant de la fonction publique au sein de laquelle l'écart de salaire est le moins important entre agents de sexe féminin et masculin : 4,8% contre 14% dans la fonction publique d'État, et 19,6% dans la fonction publique hospitalière en 2021. Mais ces chiffres[1] quelque peu rassurants ne doivent pas cacher la disparité qui persiste entre les filières, la filière technique, plus masculine, bénéficiant souvent de rémunérations plus élevées que les filières culturelle, animation et médico-sociale, plus féminisées. Des écarts souvent moins systémiques et cartésiens qu'arbitraires et non-justifiés, comme en témoigne la filière administrative, celle qui est le plus susceptible d'observer des inégalités indues. La lutte contre les inégalités salariales passe donc, idéalement, par l'objectivation totale du régime indemnitaire des agents publics (titulaires comme contractuels) en s'appuyant sur les références les plus impartiales qui soient : compétences, ancienneté dans l'emploi, responsabilités, etc. La démarche peut sembler évidente, et a pu faire l'objet de réflexions poussées chez certains employeurs. Pour autant, ces tentatives isolées n'ont pu avoir de conséquence pérenne sans une approche plus systémique. En témoignent les disparités entre filières, c'est la mixité (intégrale) des métiers territoriaux qu'il importe d'avoir en ligne de mire, au même titre que l'accès à l'emploi, à la formation et à l'information. Une résolution que bien des collectivités peuvent juger pharamineuse et requérant une force collégiale, plutôt qu'une initiative trop sporadique pour être effective. Il est pourtant opportun pour chaque employeur de mettre en place des entretiens et des grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs et intangibles, premier pas vers la promotion de l'égalité professionnelle, que les collectivités seront libres de décliner à travers des actions de sensibilisation ou de partage des bonnes pratiques (évènementiel, supports, réseaux).

Il est évident, aussi, de rappeler que les congés familiaux, en dépit d'une législation peu avare en la matière, forment une autre source d'inégalités, et peuvent agir comme un frein dans l'évolution de carrière des femmes, quand on constate que celles-ci sont les premières à y avoir recours. À une époque où, par ailleurs, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale est devenue un véritable enjeu de société, le constat qu'en Seine-et-Marne l'absentéisme concerne à 26,34% les femmes, contre 17,39% pour les hommes, comporte une dimension quelque peu dérangeante. Si les collectivités peuvent proposer des horaires de service souples et des aménagements divers, le degré de responsabilité de l'agent, les impératifs de service public, et les effectifs restreints ne leur confèrent parfois pas une marge de manœuvre aussi ample qu'elles le souhaiteraient. La Charte du temps et le dialogue avec les différentes instances comme le Comité social territorial (CST) constituent des appuis à mobiliser pour contrer ces déséquilibres.

L'engagement des employeurs : de l'intention à la démarche

Afficher des bonnes intentions et des actions ponctuelles, notamment le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, n'est jamais préjudiciable mais ne suffit pas à formaliser un réel engagement, lequel doit être structuré, voire mesuré, pour concéder une réelle efficacité sur le temps long. Pour ce faire, entrent en scène les fameux "plans d'actions", eux-mêmes découlant de diagnostics plus ou moins détaillés. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (voir encadré) constitue à cet égard un excellent conducteur et un très bon cadre, permettant à la fois de prendre publiquement position en la signant mais aussi d'intégrer un réseau européen, source inépuisable de retours d'expériences. En Seine-et-Marne, cette Charte a été signée notamment par les collectivités d'Évry-Grégy-sur-Yerres, de Fontainebleau, de Mitry-Mory, de Pontault-Combault et de Villeparisis.

Autre ressource appréciable : l'outil DOVALE (Document de Valorisation des Actions Locales en faveur de l'Égalité femmes-hommes) mis en place par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), permet à la collectivité de mieux instaurer une procédure d'auto-évaluation en la matière. Ce questionnaire, renvoyé au HCEfh, permet à cette dernière de mettre en lumière les grandes tendances en marche dans les territoires et les réalisations illustratives. Car s'il est bien un champ d'actions, par ailleurs, où celles-ci ne doivent pas s'encombrer d'humilité, ce sont celles qui se rapportent à l'engagement pour l'égalité professionnelle. Valoriser et faire connaître l'engagement de la collectivité peut s'apparenter à de l'auto-satisfaction démagogique ; pour autant elle permet de démontrer un engagement concret, susceptible d'inspirer ses semblables sur une obligation légale et légitimée par l'opinion publique. Car sur ce point, les études sont formelles : citons principalement celle d'Harris interactive de 2019 (commandée par le ministère de l'Économie) indiquant que près de 70% des Français appellent de leurs vœux des actions contre les inégalités (s'agissant des salaires et de la carrière). Une forme de priorité à laquelle les collectivités territoriales et les établissements publics ne couperaient pas. Une mise en valeur d'actions concrètes allant au-delà de la déclaration d'intention ne manque en ce sens pas de pertinence.

> « En témoigne les disparités entre filières, c'est la mixité des métiers territoriaux qu'il importe d'avoir en ligne de mire, au même titre que l'accès à l'emploi, à la formation et à l'information

égalité professionnelle

PARITÉ

Enfin, une dernière démarche moins connue réside dans la certification, permettant d'achever la formalisation d'un engagement d'amélioration continue, tout en aidant à la structuration de l'action. Évidemment, cette méthode requiert l'intervention d'un organisme extérieur et reconnu. Le plus connu d'entre eux, l'AFNOR (Association française de normalisation) présente à cet égard un label "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" depuis 2004, évaluant 7 engagements :

- La réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque ;
- La définition et la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et/ou de diversité ;
- La mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ;
- La mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation ;
- La prise en compte des principes d'égalité professionnelle et / ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et gouvernance de la collectivité ou de l'établissement
- La mise en place d'une communication externe (vers les administrés) et d'actions territoriales ;
- La prise en compte et l'analyse des effets des actions pour en assurer l'amélioration continue.

À noter également l'existence par cette même association du Label "Diversité sur la prévention de toutes les discriminations" dans une même veine d'inclusion professionnelle intégrale. Des labels qui n'ont pas, tout bien considéré, pour visée d'attribuer des récompenses d'excellence ou une quelconque supériorité des uns sur les autres, mais de faire valoir l'engagement des employeurs publics, tout en évaluant la pertinence des actions entreprises.
À nouveau, il s'agit essentiellement d'une démarche accompagnatrice, en dépit de sa finalité gratifiante.

Finalement, quelle que soit la taille de l'effectif ou du nombre d'habitants, les outils, partenaires potentiels et sources légales sont devenus ces 20 dernières années suffisamment exhaustifs pour permettre aux employeurs publics d'aborder les questions de l'égalité professionnelle avec discernement et apaisement. Dans un pays où plus de la moitié (57%) des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 47% des hommes[8], afficher la garantie d'une politique volontariste vis-à-vis de l'égalité professionnelle participerait à mieux faire face à un problème que nous ne pouvons que constater depuis plusieurs numéros : le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale. //

À NOTER

(7) Il est à noter que les calculs peuvent s'avérer trompeurs du fait qu'ils n'isolent pas les temps partiels, moins rémunérés et plus souvent effectués par les femmes - (8) "État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17", le SIES, Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Zoom sur...

La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Le Traité de Rome de 1957 voyait déjà inscrit en son sein le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Afin de mettre en place une législation claire et instigatrice, un Conseil des Communes et Régions d'Europe, en lien avec la Commission européenne, a organisé une série de rencontres entre élues locales à travers l'Europe permettant à la fois de rassembler des données précises et de constituer un réseau solide, propice pour encourager les collectivités territoriales à s'engager : ainsi naquit la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (par ailleurs renouvelée en 2022).

En la signant, les collectivités sont invitées à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité professionnelle et à mettre en œuvre au niveau local les engagements qu'elle a définis, via un Plan d'action pour l'égalité.

La Charte comporte en somme 30 articles, à travers lesquels elle énonce les droits, cadres juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive :

- Le Principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décision (politiques, administratives, syndicales...).
- La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap...).
- Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales.
- Le principe de l'intégration du genre dans l'ensemble des activités, politiques et financements (y compris le budget) développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service, aménageur…

La Charte est aujourd'hui signée par près de 2 000 collectivités territoriales en Europe, dont 360 en France (et au moins 6 Seine-et-marnaises).

Scannez-moi

CONSULTER LA CHARTE

Prévoyance : la fonction publique territoriale y est et y reste !

La réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale voit enfin sa première colonne matérialisée avec l'obligation pour les employeurs de participer aux contrats de prévoyance de leurs agents depuis le 1er janvier. L'occasion de revenir sur l'essentiel de cette (très) récente application.

Souci d'attractivité, pour ne pas dire alignement avec le secteur privé, demande saillante des organisations syndicales, besoins palpables des agents… Les raisons ne manquent pas pour justifier la mise en place obligatoire au sein des collectivités territoriales et des établissements publics de la prévoyance depuis le 1er janvier dernier. Si les collectivités disposent encore de l'ensemble de l'année 2025 pour mettre en œuvre et concrétiser cette obligation, un récapitulatif s'impose, qu'il s'agisse des fondamentaux de la réforme ou des potentielles interrogations d'agents à anticiper.

Quelles sont les garanties concernées ?

Lorsque l'on pense à la prévoyance, on se réfère à un certain panel des garanties qui constituent un socle obligatoire, comprenant :

- L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL
  il s'agit du versement d'indemnités journalières en complément des obligations statutaires ;
- L'INVALIDITÉ
  il s'agit du versement d'une rente pour les agents, affiliés à la CNRACL, mis à la retraite pour invalidité ou concernant les agents IRCANTEC, en cas de taux d'invalidité réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail ;
- LE DÉCÈS OU PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA)
  il s'agit du versement d'un capital au bénéficiaire désigné en cas de décès et versement par anticipation du capital décès en cas de PTIA ;
- LA GARANTIE PERTE DE RETRAITE
  il s'agit du versement d'une rente annuelle viagère en cas de perte de retraite consécutive à une invalidité survenue avant l'âge légal de départ à la retraite - là encore uniquement pour les agents affiliés à la CNRACL ;
- LA RENTE ÉDUCATION
  il s'agit du versement d'une rente à chaque enfant à charge fiscalement de l'agent décédé ou ayant subi une perte totale et irréversible d'autonomie.

Aussi, et même si la collectivité a déjà conventionné avec l'assureur, si la formule du contrat ne comprend pas ces dispositions, il sera nécessaire d'adhérer à la formule supérieure, afin de respecter le socle.

Quels sont les montants minimaux de participation ?

Depuis le 1er janvier dernier, le montant, unitaire, s'élève à 7€ minimums[1], et peut atteindre jusqu'à 100% de la cotisation si l'assemblée délibérante en décide ainsi. Le montant peut également être modulé en fonction du revenu des agents ou de leur situation familiale[2].

Si le montant de la participation relève de l'organe délibérant, le Comité social territorial doit être consulté tant sur ce dernier que sur son biais de versement ; versement réalisé soit directement auprès des agents, comme un complément de rémunération, soit auprès des organismes de protection sociale qui opéreront alors une déduction de la cotisation (ou de la prime) proposée aux agents.

Quels sont les agents concernés ?

Le statut de l'agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, ou le droit dont ils relève (privé ou public), n'importe pas ; autrement dit, l'ensemble des agents, assistantes maternelles et stagiaires compris, inscrits à l'effectif d'une collectivité. Seule exception à la règle : les vacataires, par leur statut particulier, ne sont pas visés par la réforme. Par ailleurs, aucune proratisation, notamment selon le temps de travail de l'agent, n'est prévue par celle-ci.

Et si la collectivité n'a pas participé à la procédure de mise en concurrence aux côtés du Centre départemental de gestion ?

Toute collectivité ayant un effectif inférieur à 50 agents, peut rejoindre cette convention, après délibération. Si l'effectif est supérieur (ou égal) à 50 agents, il lui appartient alors de remplir un tableau statistique pour qu'une étude soit menée sur la tarification qui peut lui être proposée.

Tout savoir sur…

LA CONVENTION DE PARTICIPATION MISE EN PLACE PAR LE CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION

Scannez-moi

Quid de la convention de participation du Centre départemental de gestion ?

Comme l'ensemble de ses pairs, le Centre départemental de gestion propose une convention de participation, après avoir lui-même réalisé, en lien avec les collectivités intéressées, la procédure de mise en concurrence.

Force est de rappeler que collectivités n'ont aucune obligation d'y adhérer et peuvent parfaitement réaliser par eux-mêmes la mise en concurrence et la négociation auprès des acteurs du marché. Toutefois, les collectivités ne peuvent se regrouper pour négocier : et ce ni par groupements de commande - cette procédure relevant du code de la commande publique, auquel ne sont pas soumises les collectivités -, ni à travers l'intercommunalité – la négociation pour le compte des collectivités n'appartenant pas à ses compétences, contrairement au Centre départemental de gestion. //

Que répondre aux questions de ses agents ?

Avec la mise en place de la réforme, les questions particulières et individuelles des agents risquent d'affluer auprès des ressources humaines. Liste, non-exhaustive, des principales interrogations auxquelles elles risquent d'être confrontées.

Peut-on bénéficier de la portabilité en cas de mutation ?

La portabilité est possible dès lors que l'agent qui a souscrit à la convention de participation du Centre départemental de gestion mute dans une collectivité où il n'y a pas eu de mise en place de ce dispositif.

Y'aura-t-il une année de carence ?

Non. Les agents ont un an pour adhérer à compter de la date d'adhésion de leur collectivité. Au-delà ils auront une carence de 6 mois.

Si l'on reprend à temps partiel après un temps partiel thérapeutique, pourra-t-on adhérer ?

Oui, après un délai d'attente de 30 jours.

Est-il possible d'adhérer à la convention en cours d'année ?

Tout à fait.

En changeant de contrat, sera-t-on soumis à une période de stage ?

Les organismes assureurs peuvent en effet prévoir des périodes de stage. Prévoir cette mention lors de la passation de la convention de participation par la collectivité (ou le Centre départemental de gestion) peut s'avérer judicieux.

Le délai de stage s'applique-t-il pour les agents recrutés ou arrivés par mutation ?

Les agents recrutés ou mutés bénéficient d'un délai d'un an à compter de leur date d'arrivée dans la collectivité pour adhérer. Au-delà, ils auront une carence de 6 mois.

Les agents en PPR peuvent-ils adhérer ?

Les agents en PPR pourront adhérer à l'issue d'un délai d'attente de 30 jours après leur reprise à temps complet.

Dans l'hypothèse où l'on disposerait d'un contrat Prévoyance chez un autre organisme assureur, est-il possible de résilier avant son terme ?

De manière générale, cela est possible, le respect d'un préavis (souvent deux mois) constituant la seule condition.

Un agent travaillant sur plusieurs collectivités doit-il souscrire à la convention sur chacune d'entre elles ?

L'agent dont il est question doit souscrire dans chacune des collectivités où il travaille, et non sur l'employeur principal comme il serait logique de penser.

Que se passe-t-il lors du départ à la retraite ?

Le contrat de Prévoyance s'arrête automatiquement au départ à la retraite de l'agent. Il devient dès lors assez important de transmettre l'arrêté de mise en retraite. //

Contrat labellisé ou convention de participation ?

Concernant la prévoyance, deux options s'offrent aux collectivités : d'un côté, laisser son agent choisir un contrat labellisé[3], de l'autre lui proposer une adhésion, facultative ou obligatoire, à une offre négociée en amont, convention de participation à la clef. Pour l'employeur comme pour l'agent, l'une ou l'autre des deux solutions confère avantages et inconvénients, catégorisables comme suit :

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Contrats labellisés	• Simplicité pour la collectivité • Libre choix pour l'agent de l'opérateur et du niveau de garantie • Portabilité du contrat en cas de mobilité	• Possibilité d'un questionnaire médical réalisé auprès de l'agent • Un taux de cotisation plus élevé car individuel • Un délai de stage de 6 mois à un an
Conventions de participation	• Aucun questionnaire médical • Une force de négociation certaine • Mutualisation des risques • Couverture identique des agents • Aucun stage pendant un an	• Obligation pour l'agent d'adhérer s'il souhaite conserver sa participation • Procédure de résiliation à effectuer par l'agent

Les caractères obligatoire ou facultatif diffèrent en ce que le premier découle d'une négociation collective avec accord majoritaire local, contrairement au second. Ces deux options doivent néanmoins avoir fait l'objet d'une mise en concurrence. Dans le cas où l'adhésion est obligatoire, il devrait être toutefois possible à l'agent de solliciter une dispense, dont les conditions seront précisées par décret au cours de l'année. //

La Santé obligatoire : déjà y penser !

Le 1er janvier 2026 actera quant à lui l'obligation pour les employeurs publics de participer aux contrats Santé de leurs agents, à hauteur de 15€ minimums. La disposition "Santé" regroupe, pour rappel, les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident de vie privé.

Si le Centre départemental de gestion a de son côté d'ores et déjà souscrit une convention de participation sur ce volet, les collectivités seraient inspirées d'anticiper les procédures relatives à ce nouvel avantage social. À noter que la collectivité n'est pas obligée d'adhérer aux conventions Prévoyance et Santé auprès des mêmes organismes. De même, elle peut également opter pour un contrat labellisé pour l'un de ces deux volets, tout en choisissant une convention de participation pour l'autre. Somme toute, les deux dispositions, si elles ont en commun de requérir une participation obligatoire des employeurs publics à compter de 2026, voient leurs procédures et leur typologie être distinctes l'une de l'autre. //

À NOTER

(1) Bien entendu, si des collectivités proposaient déjà une participation égale ou supérieure à ce montant avant le 1er janvier 2025, nul besoin pour celles-ci de délibérer à nouveau - (2) Article 23 du décret du 8 novembre 2011
(3) Pour rappel, l'ensemble des contrats labellisés est référencé sur le site du ministère de l'Intérieur

CITIS : dépliage d'un dossier en 6 scénarios

Si le statut est avare en précisions sur le CITIS, ce type très particulier de congé maladie requiert de l'employeur une appréciation très caractéristique de la fonction publique, pouvant déboucher sur plusieurs ensembles d'actions à mener, ici regroupées en 6 scénarios.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : derrière cet intitulé sentencieux se déploie tout un dossier se différenciant de ceux des autres congés maladie par sa nature particulièrement confusante. C'est qu'en effet, gérer un dossier de CITIS, surtout concernant le suivi et sa clôture, requiert l'invocation de notions similaires sur le papier mais bien distinctes dans leurs conséquences juridiques. Décryptage en 6 scénarios, impliquant eux-mêmes 6 démarches différentes pour l'employeur public. 6 scénarios qui suivent l'acte pionnier dans notre cas : le retour de l'agent à la suite d'un arrêt de travail en accident de service ou maladie professionnelle, qu'il soit initial ou de prolongation.

Scénario 1

L'agent est guéri à la fin de l'arrêt en maladie professionnelle ou accident de service

Ce scénario comporte l'avantage de la simplicité, puisqu'une telle situation induit la clôture automatique du dossier, tout du moins si l'arrêt s'est déroulé de manière continue. C'est la notion de guérison qui est ici mise en avant. Une visite médicale de pré-reprise, sans être foncièrement nécessaire, peut être demandée par l'employeur en cas de doute ou par précaution, afin de confirmer par un médecin agréé la guérison totale de l'agent ; et par conséquent son aptitude sans restriction à la reprise.

Scénario 2

L'agent est consolidé et peut reprendre son service et son poste dans les mêmes conditions, sous réserve éventuelle de soins

Dans ce cas, nul besoin de mesure de maintien dans l'emploi ou de modification des conditions de travail de l'agent. L'agent n'est pas guéri mais consolidé, c'est-à-dire que le médecin estime que la maladie n'évoluera pas et que son état de santé est stable. Aussi les soins suffisent-ils à l'agent dans sa reprise du travail. L'avis du médecin agréé et sa fréquentation s'en trouvent accrus dès lors que ce dernier doit explicitement signifier la reprise de l'agent, et qu'il doit être visité *a posteriori* et tant que le dossier n'est pas clos – en d'autres termes jusqu'à la guérison de l'agent. Les soins sont par ailleurs remboursés à l'agent par l'employeur public (par la sécurité sociale pour les agents contractuels), du moins tant que le médecin détermine que ceux-ci sont en lien avec l'évènement générateur (accident ou maladie) et qu'ils sont absolument nécessaires. Il importe ainsi à l'employeur d'adresser au médecin agréé une commande précise lors de la réintégration de l'agent : que le professionnel de santé habilité[1] indique dans son avis clairement que l'agent a besoin de soins et que ceux-ci sont en lien avec l'accident de service ou la maladie professionnelle. Les justificatifs (honoraires ou soins) de l'agent doivent faire l'objet de la même diligence : prescription établie par un médecin habilité à la faire, et en lien avec l'accident ou la maladie déclarés.

> Si un nouvel arrêt maladie est déclaré, l'employeur doit alors demander au médecin précisément la nature précise du congé nouvellement accordé : prolongation, rechute, ou maladie ordinaire, tout en le questionnant sur une potentielle inaptitude définitive aux fonctions

Scénario 3

L'agent est consolidé et peut reprendre son service dans les mêmes conditions, sans nécessité de soins

Ce scénario peut prêter à confusion si l'on considère que l'agent est guéri dès lors que des soins spécifiques ne sont plus nécessaires. Or, dès le moment où consolidation et guérison constituent deux notions bien distinctes, on considère que l'agent se trouve dans un état stable. Mais aux soins particuliers à réaliser se substitue "seulement" une vigilance particulière, pour ne pas dire une surveillance médicale, à entretenir durant un certain temps. Cette dernière est obligatoire, signifiant ainsi l'engagement de la responsabilité de l'employeur. Dans ce scénario, les cas de prolongement et de rechute ne sont pas rares après la tentative de reprise, raison pour laquelle l'attention portée à cette reprise est de mise – si bien qu'il serait presque avisé de parler tacitement de période "test" du point de vue de l'employeur pour s'assurer *a posteriori* du retour au statu quo, ou au contraire d'un changement de conditionnement (*voir le scénario 4 dans ce cas*). Si un nouvel arrêt maladie est déclaré, l'employeur doit alors demander au médecin précisément la nature précise du congé nouvellement accordé : prolongation, rechute, ou maladie ordinaire, tout en le questionnant sur une potentielle inaptitude définitive aux fonctions. En effet, un arrêt maladie peut se poursuivre alors qu'il n'y a pas d'imputabilité au service : il change tout simplement de nature.

Scénario 4

L'agent en CITIS est consolidé mais ne peut reprendre son service que sous certaines conditions

Ce cas de figure diffère des précédents en ce que le retour au travail de l'agent ne s'effectue pas à la lumière du statu quo. Pour le dire autrement, la notion de consolidation, si elle reste bien réelle, s'estompe face à celle de l'inaptitude partielle, et ce bien que l'état de santé soit stabilisé. Une notion qui, en dehors de l'arrêt de travail ou du mi-temps thérapeutique, appelle deux possibilités pour l'agent :

- L'aménagement de poste ;
- Le changement d'affectation.

Encore une fois, l'ensemble de ces éventualités dépend en grande partie de l'avis du médecin traitant, et surtout du médecin du travail, auquel il importe de soumettre les différents scénarios susmentionnés. À noter que le maintien dans l'emploi n'implique pas automatiquement la clôture de l'imputabilité, reconnue juridiquement indépendamment de celui-ci. Par précaution, le CITIS devrait être maintenu tant que le lien entre les éléments médicaux liés à l'imputabilité et l'événement générateur n'est pas ostensiblement jugé discontinu. Quant au médecin agréé, il pourra, dans le doute, se tourner vers le médecin du travail (et l'ergonome), parfois plus à même d'indiquer les nouvelles conditions de travail dans lesquelles devra œuvrer l'agent. Dans ces deux hypothèses, le Conseil médical n'a pas besoin d'être saisi.

> La consolidation n'est pas la guérison, tout comme le CITIS n'est pas corollaire de la reconnaissance d'une imputabilité

Scénario 5

L'agent est inapte et peut être reclassé

Le cas du reclassement exhorte à la diplomatie. D'une part parce qu'à l'avis du médecin s'additionne celui du Conseil médical, à qui seul revient l'habilitation de statuer sur une inaptitude définitive aux fonctions du grade occupé. D'autre part parce que l'agent doit avoir parallèlement voix au chapitre, notamment sur le délai au-delà duquel le reclassement est possible (à la suite d'une prolongation par exemple). Sans quoi le CITIS peut s'allonger de manière considérable, voire même indéfinie. Rappelons que le CITIS est par nature un congé à durée indéterminée et que poser explicitement la question au médecin comme à l'agent sur la perspective du reclassement contiendrait le risque de voir ce qualificatif trop pris à la lettre. Suit alors la procédure de reclassement et/ou de la PPR (période de préparation au reclassement).

Dans les cas des scénarios 4 et 5, et une fois n'est pas coutume, le médecin agréé doit être interrogé très méticuleusement, avec exposition des différentes actions : est-il apte sous condition d'aménagement du poste ? Quelles sont les restrictions ? Est-il apte sous les conditions prévues en cas de reclassement ? Est-il apte à suivre une PPR ? Si oui dans quels délais (nécessité d'une prolongation légère) ? Ou est-il inapte à toute fonction (au sein de la fonction publique) ?

Scénario 6

L'agent est consolidé mais inapte à toutes fonctions

Le scénario est ici on ne peut plus limpide : l'agent ne pouvant être maintenu dans l'emploi, sans tentative d'une solution intermédiaire telle que décrite ci-dessus, l'employeur est déchargé de son obligation de recherche d'un reclassement. Une telle conclusion du médecin agréé (interrogé très clairement, à nouveau) conduit à l'enclenchement d'un dossier de retraite pour invalidité, alternative à un arrêt filandreux. Mais si ce scénario est simple, il implique une résolution sans faille du médecin. La moindre hésitation contraint fortement cette substitution de dossier de CITIS par celui de la retraite pour invalidité.

Pour conclure, le CITIS combine plusieurs notions différentes que l'employeur doit s'approprier avec discernement : la consolidation n'est pas la guérison, tout comme le CITIS, congé permettant par définition de s'absenter, n'est pas corollaire de la reconnaissance d'une imputabilité, celle-ci ouvrant la voie à des remboursements de soins permettant parfois à l'agent de (re)travailler. Les actions à mener sont donc divergentes, avec toutefois un dénominateur commun : un dialogue extrêmement circonstancié avec les médecins, et une restitution (dans la commande) à celui-ci des questions que se pose l'employeur lui-même ; afin de pouvoir gérer au mieux le dossier de l'agent et pouvoir à son tour répondre aux questions de ce dernier. //

À NOTER

(1) À titre d'exemple, un psychiatre est habilité à prescrire ces soins, au contraire du psychologue ; même distinction entre le kinésithérapeute et l'ostéopathe
(2) Conseil constitutionnel, décision n° 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024
(3) Article L.532-4 du CGFP

Du droit de se taire dans une procédure disciplinaire

Le fonctionnaire civil à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit, qui plus est étendu, de se taire devant le Conseil de discipline.

L'agent public à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le Conseil de discipline, à l'instar de ce qui se passait déjà dans les juridictions pénales. Le raisonnement est désormais étendu à toute juridiction répressive. Le Conseil constitutionnel[2] a en effet estimé contraire à la Constitution un alinéa du Code général de la fonction publique fixant les garanties de la procédure. Il précisait que "cette exigence s'applique non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives, mais aussi à toute sanction ayant un caractère punitif".

Le 2 avril dernier, une Cour administrative d'appel anticipait déjà l'application de cette garantie aux fonctionnaires faisant l'objet de poursuites disciplinaires en statuant que ces derniers ne pouvaient être entendus sur les faits qui leur sont reprochés sans avoir été préalablement informés de leur droit de se taire. La date d'abrogation des dispositions contestées[3] est donc reportée au 1er octobre 2025.

En revanche, afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée, "Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions, le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le Conseil de discipline". Par ailleurs, la déclaration d'inconstitutionnalité peut être invoquée dans les recours introduits devant les juridictions administratives à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel et non jugées définitivement. //

La première Chambre de la Cour d'Appel avait accueilli les joutes oratoires sur le thème des relations entre laïcité et élus locaux, co-organisées avec le CDG 77 et Paris II-Assas

La laïcité : au cœur des politiques et relations publiques locales

Contexte

À l'occasion de la commémoration de la loi de 1905 et de la parution du Carnet "Élus locaux et laïcité : Chroniques d'une relation polyphonique", fruit notamment de la collaboration entre la Cour d'appel de Paris et le Centre départemental de gestion, revenons sur les grands principes qu'elle induit, et surtout les raisons pour lesquelles les employeurs doivent l'appliquer à la lettre auprès de leurs agents malgré les difficultés contemporaines rencontrées.

Interview de Valérie-Odile DERVIEUX

Présidente de chambre de l'instruction et référente laïcité au sein du ressort de la Cour d'appel de Paris

Pouvez-vous nous rappeler les grands principes de la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État, notamment vis-à-vis des agents publics ?

Elle a posé le principe ontologique selon lequel la République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes, ce que certains sont amenés à oublier aujourd'hui. D'un point de vue légal, elle se décline positivement, puisqu'elle permet de choisir ses convictions (ou ses non-convictions) et les manifester, et négativement, puisqu'elle interdit toute discrimination en fonction de celles-ci. Aussi l'ensemble des services publics fait l'objet d'une exigence toute particulière : celle de la neutralité qui induit l'égalité de traitement des usagers. L'adhésion à une conviction, notamment religieuse, ne donne pas plus de droits à l'usager qui s'en prévaut. Pour le dire autrement, ces principes liés induisent l'égal accès et traitement des usagers du service public, la neutralité, de fond et d'apparence du traitement, et de celle de tous les agents.

Le Carnet "Élus locaux et laïcité Chroniques d'une relation polyphonique", retranscrivant les joutes oratoires sur le thème éponyme est consultable en version numérique.

Scannez-moi

La loi est-elle suffisamment armée et complète pour répondre aux défis contemporains, notamment pour les employeurs publics (élus, DGS, DRH) ?

Elle l'est à de nombreux égards. Il faut se garder d'y percevoir des lacunes là où en réalité il s'agit d'affaires de contextes. Si elle peut être mal comprise ou mal appréhendée, il faut avant tout s'intéresser à l'évolution des mentalités et avec elle les manières, variables avec le temps, par lesquelles les individus cherchent à s'affirmer. Il y a même un aspect générationnel assez marqué, certains professionnels tentant de mettre en balance les principes d'indépendance et de laïcité, de liberté d'expression et de neutralité, là où ce distinguo était moins invoqué, ou jugé comme n'ayant pas lieu d'être, il y a plusieurs années. Nous assistons depuis deux ou trois décennies à une montée sensible de l'individualisme, à travers laquelle les individus se focalisent plus sur ce qu'ils peuvent faire, sur leurs "droits", quitte à repousser les limites des grands principes que j'ai évoqués, que sur ce qu'ils doivent faire au regard de la règle commune. Tout cela n'est pas le signe d'une loi inadaptée aux situations contemporaines, mais d'une montée de revendications particulières. Nous avons été témoins, à travers les joutes organisées à l'occasion de la commémoration de la loi de 1905 en 2023 (*voir encadré*), du fait que les débats peuvent être nombreux et captivants sur la laïcité. Ces débats ne sauraient mettre en cause les principes, au contraire puisqu'ils prouvent que l'échange reste possible et est plus que jamais nécessaire.

> Nous assistons à une montée sensible de l'individualisme, à travers laquelle les individus se focalisent plus sur ce qu'ils peuvent faire, sur leurs "droits", que sur ce qu'ils doivent faire au regard de la règle commune

Comment justement éviter cet antagonisme entre liberté d'opinions (et de croyances) et neutralité ?

Il faut être sans équivoque : ces deux crédos ne doivent pas être mis dos à dos. D'une part, la liberté d'opinion et de croyance ne confère pas "plus" de droits. En d'autres termes, l'agent ne peut se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes, tandis que l'administré ne peut obtenir des aménagements particuliers liés aux siennes. D'autre part, la neutralité ne saurait empêcher l'exercice des droits syndicaux dans le cadre qui leur est propre, et surtout les tolérances prévues pour les agents, comme l'absence lors de fêtes religieuses (si toutefois les nécessités du fonctionnement du service public le permettent). Finalement la bienveillance est plus opportune qu'une prétendue mise en dissonance de ces deux principes essentiels.

Certains employeurs publics font face à des agissements de leurs agents mettant en cause le principe de laïcité.Certains sont parfois tentés de laisser couler…

Ils ne doivent en aucun cas se laisser déborder et doivent garder la main : il leur revient de former, d'informer, de diffuser les bonnes pratiques, d'échanger avec les agents concernés en cas de difficulté et ensuite de prendre, faute de solution amiable, les décisions qui relèvent de leur pouvoir, notamment disciplinaire. Dans la mesure où la neutralité des agents est une obligation relevant de règles statutaires, la violation de cette obligation ou l'acceptation – passive ou active- hiérarchique de violation est de nature à fonder des sanctions dans le cadre du droit positif. De nombreuses décisions des juridictions administratives concernent cette thématique.

Pour s'en convaincre, il leur faut garder en tête que la loi est la même pour tous, et qu'accorder un régime d'exception, même momentané, à un agent revient à brocarder les principes rappelés plus haut. Les administrés doivent en effet avoir la certitude d'être traités par les agents de la même manière. Ce que le port ostensible d'un signe religieux par un agent, par exemple, compromet. Dans l'idéal et dans les faits, l'agent en face de l'administré ne doit à aucun moment manifester ses convictions quelles qu'elles soient. Autrement s'opérera une distorsion de l'apparence, impliquant le sentiment chez ce dernier de ne pas être traité de la même manière que le serait un usager qui partage les mêmes convictions que l'agent.

Pour le dire autrement, toute faille de l'employeur public dans l'application de l'obligation de neutralité des agents, titulaires, contractuels, stagiaires, participe au sentiment légitime de l'administré de ne pouvoir être traité équitablement dans l'exercice de ses droits. Et c'est également ce qu'il doit démontrer à l'agent ; l'explication et la pédagogie sont souvent les meilleurs outils dont disposent les collectivités.

Mais certains employeurs peuvent se sentir isolés et/ou démunis face à des assauts de plus en plus réguliers de leurs agents…

Les outils à leur disposition sont nombreux : le droit de la fonction publique, le droit disciplinaire, voire, en cas d'infraction, le signalement au Procureur de la République via l'article 40 du code de procédure pénale, la loi sur les valeurs de la République du 24 août 2021 qui prévoit la désignation, au sein de chaque administration, d'un référent laïcité, etc. De nombreux établissements et institutions publient des *vade mecum* consacrés à la laïcité, recensant des exemples, des cas pratiques particulièrement pédagogiques. Ce sont d'excellents outils de formation. La formation en ligne MENTOR, est obligatoire : c'est un module de formation utile qui peut être complété par des formations interne dédiées. La formation "Valeurs de la République et laïcité" peut également être mobilisée.

Enfin, les employeurs publics peuvent s'en remettre à plusieurs acteurs tiers : la direction des affaires juridiques au sein des préfectures, ou bien sûr les référents laïcité, placés auprès des centres de gestion, qui peuvent être consultés en cas de doute.

Vous êtes référente laïcité au sein du ressort de la Cour d'appel de Paris. En quoi ce rôle consiste-il dans une telle juridiction ?

Ma co-référente laïcité, Véronique DUPONT, directrice des services de greffe, et moi-même, magistrate, faisons partie du réseau de la direction des services judiciaires. Nous avons été désignées et missionnées par les chefs de la Cour d'appel de Paris et sommes compétentes pour cette juridiction mais aussi pour toutes les juridictions du ressort, soit les 9 Tribunaux judiciaires d'Auxerre, Bobigny, Créteil, Evry, Fontainebleau, Meaux, Melun, Paris et Sens. Différents réseaux de référents laïcité coexistent au sein du ministère de la Justice dans chaque direction : la direction de l'administration pénitentiaire, la direction de la protection ont leurs propres réseaux car leurs besoins, publics et fonctionnements sont spécifiques.

Dans tous les cas, le rôle d'un référent laïcité consiste à accompagner, conseiller et former les agents et les services ; dans l'application du principe de neutralité dans leur exercice professionnel comme dans les contacts avec les usagers voire avec les auxiliaires de justice. Les tensions, les frictions, les demandes sont protéiformes et peuvent être en lien avec l'application des principes susvisés notamment pour les publics dit contraints (détenus, attraits devant une juridiction). La diversité des situations implique de bien connaitre l'institution judiciaire et ses modes de fonctionnement. Je suppose que le rôle du référent laïcité au sein des collectivités territoriales est autre puisque les missions et les tailles diffèrent. Mais la règle de neutralité reste la même.

> Toute faille de l'employeur public dans l'application de l'obligation de neutralité des agents, participe au sentiment légitime de l'administré de ne pouvoir être traité équitablement dans l'exercice de ses droits

Le traitement des saisines constitue-t-il la seule mission du référent laïcité ?

Il y en une autre, plus globale, celle de la promotion de laïcité, en développant notamment une politique d'information et de formation. Le référent joue en ce sens un rôle de correspondant avec les institutions et les établissements publics, et n'a en ce sens pas besoin d'être saisi pour exercer, de manière plus informelle, son rôle de conseiller. Il peut promouvoir, notamment de manière collégiale (avec des formateurs ou des communicants), autant d'actions pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la laïcité et en collectant les bonnes pratiques, comme les *vade mecum* que j'ai évoqués en sus. À cet égard, la date du 9 décembre confère chaque année l'occasion d'une action patente et ouverte à des publics plus larges. C'est avec cette volonté de collaboration inter-institutionnelle (et intergénérationnelle) que la Cour d'appel et le Centre départemental de gestion ont organisé l'année dernière ce cycle de conférences et de joutes oratoires, qui a permis de réunir universitaires, élus locaux et étudiants. Et surtout de prouver qu'en dépit du caractère sensationnel et peu stoïque de la laïcité, le sujet fournissait tout de même matière à échanger sereinement, avec des arguments concurrents et structurants à la fois. Promouvoir la laïcité ne revient finalement pas à faire des rappels à l'ordre, mais au contraire à impulser du collectif et de la tolérance ! //

AGENDA
de l'hiver et du printemps

Rencontres

10 février — Club RH sur la procédure disciplinaire
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint

20 mars — Matinée de la prévention sur le bruit au travail
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint

Instances et réunions
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint

27 janvier et 30 mars — Réunions du Conseil d'administration du CDG 77

11 février, 11 mars, 8 avril — Séances du Comité social territorial

5 février, 5 mars, 2 et 30 avril — Formations plénières du Conseil médical

11 mars — Réunions des CAP et CCP

Webinaires et formations

4 février — Atelier d'initiation à la GPEEC
À distance

11 et 18 mars — Ateliers "Élaborer les fiches de poste de sa collectivité et cartographier les métiers"
Respectivement à distance et au Centre départemental de gestion, 10, Points de vue, Lieusaint

7 avril — Présentation du site Emploi territorial
À distance

Retrouvez tous ces événements et les inscriptions
sur le site cdg77.fr, rubrique "Agenda"

Retrouvez toute l'information et la documentation
du Centre départemental de gestion

www

LinkedIn

YouTube

Centre de gestion de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

Magazine d'information du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne
10, Points de vue - CS 40 056 - 77 564 Lieusaint Cedex

Téléphone : 01 64 14 17 00
Adresse électronique : communication@cdg77.fr
Site internet : www.cdg77.fr
Directrice de publication : Anne THIBAULT
Rédacteur en chef : Jordan DEBEURY
Crédits Photos : Service Communication du Centre départemental de gestion, cemagraphics.
Impression : Créa Pub
Création graphique et réalisation : C'Bo graphisme / Catherine Bonard
Tirage : 1 050 exemplaires
Magazine trimestriel à titre gratuit