



N° 4 – Septembre 2009

Editorial

La mobilité au cœur du service public

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels a certes un caractère technique, avec des mesures pour simplifier, parfois radicalement, les procédures de mobilité comme avec la création de nouveaux outils pour accompagner les parcours professionnels. Les pratiques managériales sont parfois décourageantes : nous avons tous des exemples de demandes de mobilité bloquées. Et passer d'une fonction publique à une autre est loin d'être simple. La « boîte à outils » ainsi complétée devrait donc s'avérer un appui précieux, et ce d'autant plus qu'il incombe à chaque administration de mener à bien ses réorganisations. Aussi importe-t-il que chacun et en particulier chaque gestionnaire RH se l'approprie.

Mais plus fondamentalement, elle est porteuse d'une ambition et d'un état d'esprit pour l'ensemble de la fonction publique : en s'appuyant sur les leviers du cadre statutaire (la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, les principes de continuité et d'adaptabilité du service public), il s'agit bien de décroïsonner, de favoriser le mouvement, la transversalité, l'exercice de fonctions plus diversifiées comme de mieux apprécier et capitaliser les expériences professionnelles.

Loin d'être un texte de circonstance, c'est donc une étape structurante pour moderniser la GRH et la tourner plus encore vers une gestion des agents dans l'exercice de leurs métiers, au-delà du seul accomplissement de procédures.

Qu'apporte la loi ?

Pour faciliter la mobilité dans les trois fonctions publiques, elle réforme d'abord les voies d'accès aux corps et cadres d'emplois. Ceux-ci sont désormais tous ouverts au détachement et à l'intégration. S'y ajoute la création d'une nouvelle voie de mobilité, l'intégration directe, qui simplifie l'accès en permettant d'éviter de passer par un détachement.

Elle crée ensuite des droits nouveaux pour les agents, en particulier un droit à la mobilité : désormais l'administration ne peut plus s'opposer au départ d'un agent, sauf impérative nécessité de service et sous réserve d'un préavis maximum de trois mois.

Enfin, elle sécurise les parcours professionnels à l'occasion des mobilités. Désormais un agent pourra conserver les plafonds indemnitaires plus avantageux dont il bénéficie avant sa mobilité. Les promotions acquises lors d'un détachement seront désormais reconnues et prises en compte. En créant une situation de réorientation professionnelle, la loi offre des garanties accrues en matière de formation et d'accompagnement des fonctionnaires en recherche d'affectation, dans le contexte de la réorganisation de l'administration de l'Etat. Elle comporte également des garanties au bénéfice des agents non titulaires concernés par un changement d'employeur.

Ce numéro de rentrée de la *Lettre de l'Ecole de la GRH* s'ouvre largement aux questions de mobilité, tant du côté des nouvelles dispositions législatives que de celui des ministères, où les pratiques évoluent beaucoup.

EN DERNIÈRE MINUTE

Rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH

Les 5èmes rencontres professionnelles de l'Ecole de la GRH auront pour thème : « Comment accompagner les mutations de l'emploi public ? ». Elles se dérouleront le lundi 12 octobre à Paris, et en régions mardi 13 octobre à Lyon, jeudi 15 à Lille, vendredi 16 à Metz, mardi 20 à Nantes, jeudi 22 à Toulouse, vendredi 23 à Marseille. Les rencontres en régions sont organisées par les Ira.

[Information et inscriptions](#)

Période de professionnalisation : une circulaire définit le mode opératoire

La période de professionnalisation constitue l'une des innovations de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie ; elle a été instituée par le décret du 15 octobre 2007 et est destinée à accompagner les requalifications et réorientations professionnelles, voire la reprise d'activité après une interruption de carrière. Elle se caractérise par une activité de service et des actions de formation en alternance, sur une période d'une durée maximale de six mois. Sa mobilisation est toujours personnalisée, tenant compte de l'expérience acquise de l'agent et de son projet professionnel. Elle peut se combiner avec celle du droit individuel à la formation. Une circulaire du 31 juillet 2009 définit le mode opératoire de la période de professionnalisation.

[Circulaire du 31 juillet 2009](#)

Compte épargne-temps

La réforme du compte épargne-temps (CET) a fait l'objet du décret n°2009-1065 du 28 août 2009 ainsi que de l'arrêté du même jour pris pour son application. La *Lettre de l'Ecole de la GRH* reviendra dans une édition ultérieure sur cette réforme.

[Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009](#)

[Arrêté du 28 août 2009](#)

La loi du 3 août 2009 constitue une importante étape dans la rénovation de la GRH publique. Celle-ci connaît en effet des évolutions majeures depuis quelques années, fondées sur la gestion par les compétences et l'accompagnement des parcours professionnels. Cette loi fait suite à une concertation initiée dans le cadre de la conférence sur les parcours professionnels qui s'est tenue à l'automne 2007. Elle comporte des dispositions créatrices de droits nouveaux et prévoit des mesures d'accompagnement pour aider les agents publics dans leurs projets de mobilité. Elle doit aussi être lue à travers la multiplicité d'initiatives qui voient le jour : la structuration du marché de l'emploi public grâce à la BIEP, le développement des compétences en matière de conseil en mobilité et carrière, la création, au plan territorial, de plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH. Le présent dossier fait le point sur les nouveautés introduites par la loi, les outils à la disposition des administrations, ainsi que sur les expériences conduites dans les ministères.

Les principales dispositions de la loi du 3 août 2009

■ Des droits nouveaux pour tous les agents publics

Mobilité

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels repose sur le principe d'une mobilité au sens le plus large : entre administrations, entre fonctions publiques, ou vers le secteur privé. Elle crée des droits nouveaux pour les agents publics : en particulier un droit à la mobilité que caractérise l'impossibilité, pour une administration, de s'opposer au départ d'un agent, sauf nécessité de service ou avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'il s'agit d'un départ vers le privé. Seul un préavis, d'une durée maximum de trois mois, pourra être exigé.

Procédures de détachement et d'intégration simplifiées

La loi supprime les obstacles juridiques au détachement et à l'intégration. Désormais les fonctionnaires pourront 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. La loi crée un droit à l'intégration pour tous les fonctionnaires détachés au-delà d'une période de cinq ans. Elle crée

aussi une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois, l'intégration directe, sans passer par le détachement.

Prise en compte des avantages de carrière

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Il sera notamment possible de prendre en compte une promotion intervenue au cours d'une période de détachement lors du retour dans l'administration d'origine.

Cumul d'emplois à temps non complet

La loi introduit, à titre expérimental, la possibilité pour les fonctionnaires de cumuler des emplois à temps non complet relevant des trois fonctions publiques. Cette mesure permettra aux agents qui souhaitent en bénéficier de conserver leur affectation géographique, de diversifier leurs activités ou encore de préparer une mobilité ou une seconde carrière.

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

Réorientation professionnelle

La loi instaure une situation de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires confrontés à la suppression de leur emploi dans le cadre d'une restructuration. 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.

Régime indemnitaire

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.

Agents non titulaires

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

Intérim

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.

Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires

La loi offre aux ressortissants communautaires la possibilité de candidater aux concours internes de la fonction publique, dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

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.

Poursuite de l'expérimentation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation

La loi prévoit la poursuite de cette expérimentation jusqu'en 2011 et la généralisation de l'entretien professionnel dans toutes les administrations et établissements publics de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2012.

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.

[En savoir plus](#)

La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

La BIEP est en ligne depuis le 5 juin 2008 à l'adresse www.biep.gouv.fr. Depuis cette date 7 800 annonces ont été publiées, 500 recruteurs se sont inscrits (dont 250 actifs) et 20 000 internautes ont un compte candidat, dont la moitié avec une alerte active. Au total la BIEP a reçu 1,9 million de visites (chiffres au 31 août 2009).

L'intérêt des ministères pour la BIEP va croissant. Les ministères de l'intérieur, de la culture, de la santé l'utilisent comme support de publication de leurs annonces internes. Certaines de leurs annonces sont

consultables en exclusivité à partir de leurs intranets respectifs, les autres sont en ligne sur la BIEP après une période d'exclusivité. Au ministère de l'Education nationale une réflexion est en cours pour utiliser la BIEP en complément du site EVIDENS dédié à la mobilité des cadres. Au ministère de la Défense, un système de bascule automatique des annonces ouvertes à l'interministériel a été mis en place entre la bourse ministérielle (BNE, en ligne depuis mai 2009) et la BIEP. 600 annonces du ministère de la Défense ont ainsi été publiées sur la BIEP.

Au plan régional plusieurs initiatives se sont fait jour. Des bourses régionales ont été expérimentées en Lorraine et Champagne-Ardenne dès 2006, ce qui a facilité la mise en place de bourses en Picardie, Centre et Basse-Normandie. La circulaire du Premier ministre du 27 février 2009 a annoncé la généralisation des bourses régionales, dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat. Ces déclinaisons régionales seront mises en place, administrées et gérées par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH. La bourse d'emploi de la région Nord-Pas-de-Calais doit être mise en ligne dans le courant du mois de septembre.

Plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH : la mise en œuvre a commencé

La création des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH a été formalisée dans deux circulaires récentes du Premier ministre (en date respectivement des 31 décembre 2008 et 27 février 2009). Placées auprès des SGAR, ces plates-formes ont pour mission de favoriser le développement des mobilités au sein d'un même bassin d'emplois, de professionnaliser la gestion personnalisée des RH et de construire les plans régionaux de GPRH pour les décliner en actions concrètes au bénéfice des agents des services régionaux et départementaux de l'Etat. Chaque plate-forme comprend, outre son directeur, trois conseillers (formation, action sociale et environnement professionnel, mobilité et carrière) ainsi qu'un webmestre (pour animer la bourse régionale de l'emploi public) ou un assistant. La DGAFP assure le pilotage national de ce réseau en cours de constitution. Elle a réuni ses directeurs le 9 septembre à Bercy à l'occasion d'un premier séminaire de travail.

Le ministère de l'Intérieur déploie un réseau départemental de 100 conseillers en mobilité et carrière

Le ministère de l'Intérieur poursuit la modernisation de sa fonction RH par un développement de la gestion par les compétences. Il crée aujourd'hui un réseau départemental de 100 conseillers mobilité carrière (CMC) amenés à suivre individuellement les personnels des préfectures et les administratifs relevant du ministère en les aidant à définir un parcours de carrière dans laquelle la mobilité devient un atout. Avec l'appui de la mission projets professionnels, dotée d'une expérience de dix ans, qui accompagne la création du réseau, les CMC suivront un cursus de formation complet, tant sur

>>> DOSSIER MOBILITE... (SUITE)

le plan statutaire, que sur les techniques d'orientations professionnelles et d'entretiens. Ils accompagneront les agents dans les moments clés de leur carrière ainsi que ceux touchés par les réformes RGPP et seront également amenés à seconder les services des ressources humaines, pour les recrutements, l'analyse des profils et la mise en œuvre de réorganisation de services.

Au ministère de la Défense, un dispositif « conseil de carrière et parcours professionnels »

Un dispositif « conseil de carrière et parcours professionnels » est en cours de déploiement au sein de la DRH du ministère de la Défense. Il aura notamment pour mission de piloter le dispositif ministériel de conseil de carrière et d'assurer ce conseil pour les cadres A (à l'exclusion des administrateurs civils). Ils pourront désormais bénéficier d'un entretien ou d'un bilan de carrière. Ces prestations ont vocation à s'étendre aux autres catégories de personnels civils. L'objectif est d'aider le cadre à élaborer un projet professionnel à moyen terme. Le conseiller analyse, avec lui, son parcours professionnel et met en relief son expérience, ses aptitudes et ses compétences... Mais le conseil de carrière ne se réduit pas à ce face à face conseiller - agent. La mobilité, la réorientation ou la valorisation d'un parcours font intervenir tous les acteurs de la GRH : le supérieur hiérarchique, le gestionnaire, le responsable de formation, l'employeur, le réseau interministériel. Cette mise en synergie des acteurs RH conditionne la réussite du dispositif.

La fusion des corps au ministère de la Justice et des Libertés : une mobilité facilitée

Au 1^{er} janvier 2009, le ministère de la Justice et des Libertés a réduit de quatorze à quatre le nombre de corps généralistes de la filière administrative (attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et adjoints techniques). L'un des principaux avantages de la fusion est une mobilité facilitée. Ces corps sont communs à l'administration centrale ainsi qu'aux directions des services judiciaires, de l'administration pénitentiaire ou encore de la protection judiciaire de la jeunesse. Le passage de l'une de ces directions vers une autre peut se faire désormais sans recourir à un détachement. Un simple avis de la CAP suffit en cas de changement de résidence administrative. Il est ainsi plus facile de changer d'univers professionnel, de rejoindre un poste en région, diversifier son parcours ou évoluer au cœur d'une même filière au sein du ministère.

Au MEEDDM, dix centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) interrégionaux

Ces centres constituent une réponse aux nouveaux enjeux de GRH que connaît le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer : satisfaire les besoins suscités par le Grenelle de l'environnement, attirer à lui les talents, repositionner les agents concernés par les restructurations et les délocalisations, accompagner les parcours dans un

contexte de plus en plus marqué par l'interministérialité (effets attendus de la loi mobilité du 3 août 2009). Les 10 CVRH (Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours) délivrent cinq familles de prestations :

- Formation et professionnalisation (notamment des expériences innovantes comme des formations longues diplômantes en partenariat avec l'université, formation à distance, ...).
- Conseil et assistance à l'agent (conseil en mobilité et carrière).
- Conseil et assistance au service (diagnostic des compétences et de reconversion des services).
- Recrutement et mobilité (recrutements nationaux, appui aux recrutements locaux, bourses locales de l'emploi y compris en interministériel en régions Nord - Pas-de-Calais et Picardie).
- Centre de ressources (animation de réseaux, clubs métiers).

Conseillers en mobilité et carrière : naissance d'un réseau national animé par la DGAFP

Le réseau interministériel des conseillers en mobilité et carrière (CMC) a été formellement constitué le 30 juin dernier lors de la première réunion de son comité de pilotage, présidé par Paul Peny, directeur général de l'administration et de la fonction publique. Tous les ministères étaient représentés à cette occasion et ont examiné ensemble les résultats des travaux engagés par ateliers depuis le début de l'année. Ces travaux portent notamment sur le dispositif national de formation des conseillers et l'élaboration d'une charte interministérielle de la mobilité. Celle-ci revêt une importance particulière avec la multiplication des outils d'aide à la mobilité, dont elle constituera la doctrine d'emploi. Sa finalisation est prévue d'ici à la fin de l'année.

ILS ONT DIT, ILS ONT FAIT

Le ministère de la Justice et des Libertés expérimente une mutualisation des actions de formation continue

Dans le cadre de la mutualisation des fonctions support, préconisée par la révision générale des politiques publiques, le ministère de la Justice et des Libertés expérimente en 2009 une mutualisation des actions de formation continue généraliste entre ses différents réseaux déconcentrés (cours d'appel, directions interrégionales des services pénitentiaires et de la protection judiciaire de la jeunesse) sur les régions de Lyon, Rennes et Toulouse.

La collaboration active des différents acteurs déconcentrés de formation va permettre d'aboutir à l'élaboration, en 2010, d'un plan de formation continue généraliste inter-directionnel, étant précisé que, pour les "formations-métiers", chaque direction conserve son propre plan de formation. Pionnière de cette expérimentation, la région Centre-Est (Lyon) bénéficie, dès cette année, d'un plan de formation continue interrégional. Les premiers mois de mise en œuvre font majoritairement ressortir, pour les agents, un enrichissement de l'offre de formation généraliste.

La possibilité offerte d'un échange avec des collègues d'autres directions est aussi particulièrement appréciée. Cet effort de rationalisation sera poursuivi avec la mise en place de marchés publics nationaux de formation, relatifs à la bureautique et la préparation aux concours.

[Le site du ministère de la Justice et des Libertés](#)

Inspection du travail : plan de modernisation et fusion des services

Initié en 2006, le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) a pour objectif d'adapter l'administration du travail à tous les niveaux :

- création de la Direction générale du travail (DGT) pour préparer, animer et coordonner la politique du travail,
- installation du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) pour contribuer à assurer l'exercice des missions et des garanties de l'inspection comme prévu dans les conventions 81, 129 et 178 de l'OIT,
- mise en place d'un observatoire des suites pénales pour aider à rendre plus pertinente la politique pénale du travail,
- augmentation des effectifs de contrôle dans un cadre d'action modernisé pour mieux répondre aux évolutions du monde socio économique et à la complexité croissante des règles du droit social : création de 500 postes d'agents de contrôle entre 2007 et 2009.

Par ailleurs, dans le cadre de la RGPP, la fusion des services d'inspection du travail dépendant des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des transports a abouti, en janvier 2009, à la mise en place d'un service unique d'inspection. Plus de 800 agents ont ainsi été transférés au ministère du Travail, venant du MAP et du MEEDDM.

Aujourd'hui, le service de l'inspection du travail comporte près de 2 500 agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs) exerçant leur mission dans plus de 780 sections d'inspection.

[Le site du ministère du Travail](#)

École des hautes études en santé publique : ouverture d'une classe préparatoire intégrée

En application de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008, dont la finalité est de faciliter l'accès de tous à la fonction publique et de valoriser tous les talents et la variété des mérites, le ministère de la santé et des sports ouvre en 2009 une classe préparatoire intégrée à l'École des hautes études en santé publique (sur les classes préparatoires intégrées, voir [La Lettre n° 2](#)).

Elle accueillera à partir du mois d'octobre quinze élèves afin de les former à des concours de catégorie A : directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social, inspecteur de l'action sanitaire et sociale, attaché d'administration hospitalière.

[Le site de l'EHESP](#)

L'ACTUALITE

Santé et sécurité au travail dans la fonction publique : reprise des négociations

Conformément à l'annonce faite par le Premier ministre en février 2008 en présentant l'agenda social pour la fonction publique, confirmée lors du Conseil des ministres du 11 mars 2009, une négociation consacrée aux conditions de travail dans la fonction publique a été lancée le 15 juillet 2008. L'enjeu de la démarche est de construire une politique volontariste destinée à développer une véritable culture de santé au travail au sein de la fonction publique. L'objectif est double : rapprocher, sous certaines conditions, le régime de la fonction publique du secteur privé, et étendre à l'ensemble de la fonction publique certaines pratiques d'ores et déjà mises en œuvre par les administrations. Il est attendu de ces négociations une amélioration de la connaissance et de la prévention des risques professionnels, ainsi que le renforcement des instruments (instances et acteurs) de mise en œuvre des politiques de prévention.

Les mesures proposées par le Gouvernement ont fait l'objet de discussion avec les organisations syndicales au cours de deux cycles de groupes de travail thématiques conduits par la DGAFP à l'automne 2008 et au printemps 2009. La négociation devrait reprendre en septembre 2009 par la transmission aux organisations syndicales d'un nouveau document synthétisant les échanges intervenus lors des groupes de travail. La conclusion de la négociation est prévue en fin d'année 2009.

L'effort de formation reste stable dans la fonction publique de l'État en 2006

En 2006, près de 4 milliards d'euros ont été consacrés à la formation par la fonction publique de l'État, répartis également entre formation initiale et formation continue. Les dépenses de formation continue, en légère augmentation par rapport à 2005, représentent 3,3 % de la masse salariale. Les agents des ministères bénéficient en moyenne de près de 9 jours de formation : 5,7 jours de formation initiale et 3,2 jours de formation continue. La formation à l'Éducation nationale pèse fortement sur l'ensemble. Hors Éducation, le nombre moyen de jours de formation initiale par agent est en légère augmentation, la formation continue restant stable. Dans l'ensemble, la formation initiale a ralenti (5,9 jours en 2005) en relation avec la baisse des recrutements aux concours du ministère de l'Éducation, et la formation continue reste quasiment stable par rapport à l'année précédente.

[En savoir plus](#)

Position normale d'activité : un questions-réponses pour aider les gestionnaires

Le décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État, a étendu le champ d'affectation des fonctionnaires de l'État aux établissements publics placés sous la tutelle du ministère

gestionnaire du corps, mais aussi aux services et établissements publics relevant d'un autre ministère. Ces dispositions ont pour but de faciliter les projets personnels de mobilité professionnelle et fonctionnelle des fonctionnaires d'une administration de l'Etat à une autre sans être contraint de passer par les voies du détachement ou de la mise à disposition. Afin d'aider les services gestionnaires (ainsi que les agents) à s'y retrouver dans ces nouvelles dispositions, et en particulier sur la position normale d'activité qui en découle, une foire aux questions a été mise en ligne au cours de l'été.

[Questions/Réponses PNA](#)

Formation continue interministérielle : les priorités pour l'année 2010

Une circulaire du 31 juillet 2009 définit les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat pour l'année 2010. Quatre grandes priorités ont ainsi été définies. La première concerne la professionnalisation de la fonction RH dans les dimensions suivantes : former à l'élaboration des plans d'action de GPRH, accompagner la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, former les gestionnaires de personnel au nouveau cadre juridique de la mobilité interne, former aux techniques de recrutement. La seconde priorité concerne l'accompagnement des agents dans la valorisation de leurs parcours professionnels. Elle est destinée à préparer les agents à une validation des acquis de l'expérience, à des échéances telles qu'un bilan ou un entretien de carrière, ou encore les aider à se familiariser avec les nouvelles modalités de sélection introduites par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). La troisième priorité porte sur la lutte contre les discriminations et l'ouverture de la fonction publique à la diversité. La quatrième priorité vise à professionnaliser les métiers financiers dans le cadre du déploiement de CHORUS.

[Circulaire](#)

Gratification des étudiants en stage dans la fonction publique de l'Etat

Conformément aux engagements pris par le président de la République en faveur de l'emploi des jeunes le 24 avril dernier, les étudiants de l'enseignement supérieur accueillis en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat à compter du 1^{er} juillet 2009 bénéficient d'une gratification dès lors que la durée de leur stage excède deux mois. Les modalités de cette gratification sont précisées par le décret n°2009-885 du 21 juillet 2009 qui aligne les modalités d'accueil des étudiants stagiaires dans la

fonction publique de l'Etat sur celles applicables dans le secteur privé conformément à la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Une circulaire a été signée le 23 juillet 2009 sur ce sujet.

[Décret n°2009-885 du 21 juillet 2009](#)

Pandémie grippale

Le ministre Eric Woerth a diffusé, le 27 août, aux membres du Gouvernement et aux préfets, une circulaire relative à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en cas de pandémie grippale.

[Circulaire du 26 août](#)

Master de GRH publique à Paris I

L'université Paris I Panthéon Sorbonne propose un master de GRH dans le secteur public. Cette formation est ouverte aux cadres de catégorie A en charge de questions de personnel ou se destinant à ce type de fonction. Renseignements et inscriptions :

cep.grhpubliq@univ-paris1.fr

Veille documentaire

Les centres de documentation des Ira de Nantes, Metz, Lyon, Lille et Bastia assurent une veille documentaire actualisée sur les questions de GRH, formation, management.

[La veille documentaire des Ira \(juin 2009 - août 2009\)](#)

Le centre de documentation de la DGAFP assure une veille des principaux textes et jurisprudences en matière de fonction publique mais également des informations brèves, extraites de la presse spécialisée.

[Vigie : la veille juridique de la DGAFP](#)

**Vous souhaitez nous faire part de vos initiatives ?
Vous souhaitez nous écrire ?
Vous pouvez nous envoyer un courrier électronique à :
ecoledelagrh@fp.pm.gouv.fr**