

interaction

MAGAZINE D'INFORMATION
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE
ÉDITÉ PAR **UATS UNSA**

ON 2025

PREFECTURES

POLICE

GENDARMERIE

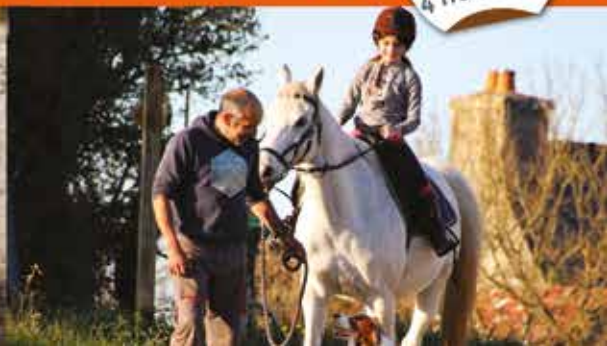
ADMINISTRATION
CENTRALE

JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES

JURIDIQUE : LA MÉDIATION : UN OUTIL PACIFICATEUR
À DISPOSITION DES AGENTS
DE LA FONCTION PUBLIQUE

POINT DE VUE : BAROMÈTRE DU MORAL
DES FONCTIONNAIRES

10€
pour
4 numéros



SOMMAIRE



Juridique

La Médiation : Un outil pacificateur 4
à disposition des agents de la fonction publique



Point de vue

Baromètre du moral des fonctionnaires 6

L'égalité professionnelle 8
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
d'État : Un enjeu clé de transformation



Décryptage

La formation professionnelle dans 11
la fonction publique : un levier pour l'évolution des carrières



CALENDRIER & BULLETIN D'ADHÉSION

Calendrier de Paye et scolaire 2024/2025 14

Bulletin d'adhésion 2025 15

Abonnement INTERACTION (gratuit pour nos adhérents) 10 euros pour 4 numéros
à retourner à UATS Unsa (1 Place Saint Etienne- 31038 Toulouse Cedex 9)

Nom :

Adresse :

Code Postal // Ville :

édITO



Interaction 2025 : Premier Numéro

C'est avec un immense plaisir que je vous présente ce **tout premier numéro d'Interaction de l'année 2025**. Cette publication a pour vocation d'explorer des thématiques d'actualité essentielles, en donnant la parole à des experts et en mettant en lumière des sujets de société fondamentaux. Dans cette édition, nous aborderons trois grands axes : l'égalité femme-homme, la formation professionnelle et le moral des fonctionnaires. Ces sujets, au cœur des débats contemporains, sont éclairés par les résultats de l'enquête menée en 2024.

L'égalité femme-homme reste un enjeu sociétal majeur, avec des avancées notables mais encore des disparités à combler, notamment en matière salariale et d'accès aux postes à responsabilité. La formation professionnelle, quant à elle, se révèle plus que jamais cruciale dans un monde du travail en perpétuelle évolution. Enfin, le moral des fonctionnaires, souvent mis à rude épreuve par des conditions de travail exigeantes, constitue un indicateur clé de la qualité des services publics.

Mais ce numéro marque également le lancement d'une nouvelle rubrique juridique, en partenariat avec Maître Magali LATRY, avocate associée du prestigieux cabinet ARKE Avocats (33, avenue de l'Opéra, 75002 Paris). Ce cabinet réputé intervient en matière commerciale, sociale, civile et pénale, offrant ainsi un accompagnement complet et adapté aux besoins de ses clients, qu'ils soient particuliers ou entreprises.

Les avocats d'ARKE Avocats disposent d'un savoir-faire reconnu, combinant une parfaite maîtrise des enjeux stratégiques et une expertise pointue des procédures judiciaires. Leur approche rigoureuse permet une défense efficace aussi bien en phase de négociation qu'en contentieux. Je ne saurais que trop vous recommander ce cabinet pour toutes vos démarches juridiques. En attendant, je vous invite à découvrir l'article de **Maître LATRY** dans ce numéro, qui vous aidera à décrypter l'actualité juridique avec clarté et précision. Ainsi, dans ce numéro, **Maître LATRY** abordera la question de la médiation.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter
ARKE Avocats au **+33 (0)1 78 77 55 55**.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Paul AFONSO
Secrétaire Général UATS Unsa



Paul AFONSO
Secrétaire Général UATS Unsa





La Médiation : Un outil pacificateur à disposition des agents de la fonction publique

Si le dialogue devient difficile avec votre employeur, ou si vous sentez poindre un conflit qui pourrait donner lieu à la saisine du juge administratif, vous pouvez solliciter un médiateur avant toute rupture de communication ou en amont d'une procédure contentieuse, voir même en cours de contentieux devant le tribunal.

La médiation peut vous aider à parvenir à une solution amiable et rapide à votre différend.

Ainsi, les litiges relevant de la carrière des agents, l'organisation du temps de travail, la cessation de fonctions (la démission, la rupture conventionnelle), les conditions de travail et la maladie peuvent notamment être résolus par la médiation.

Dans le cadre du développement des modes alternatifs de règlement des litiges, la médiation est devenue, depuis 2017, un outil à destination des administrations (établissements publics et collectivités territoriales) et de leurs agents (fonctionnaires et contractuels) qui permet de régler des litiges ou des différends relevant de la compétence du juge administratif.

La médiation est un processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Ce mécanisme a été introduit par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 et est codifié aux articles L. 213-1 et suivants du Code de justice administrative.



Magali LATRY
Avocat en Droit du Travail et Droit de la
Fonction Publique

Au sein de la fonction publique, il existe trois types de médiation :

1. La médiation à l'initiative des parties, prévue à l'article L. 213-5 du Code de justice administrative, qui permet aux parties d'engager une médiation en dehors de tout litige, avec ou sans l'appui de la juridiction compétente,
2. La médiation à l'initiative du juge relevant de l'article L. 213-7 du Code de justice administrative,



où le président d'une formation de jugement peut ordonner une médiation après avoir obtenu l'accord des parties.

3. La médiation préalable obligatoire (MPO), organisée par les articles L. 213-11 et suivants du Code de justice administrative, qui impose une tentative de médiation avant tout recours contre certaines décisions concernant les agents. Sont concernées par cette médiation préalable obligatoire, les décisions administratives individuelles défavorables relatives à un élément de rémunération, le refus de détachement, de placement en disponibilité ou de réintégration, les décisions relatives à la formation, les mesures concernant les agents handicapés ou l'aménagement des conditions de travail. Ces médiations sont assurées par le centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent. Vous devez saisir le médiateur compétent par courrier dans le délai de 2 mois suivant la date de la notification de la décision que vous contestez. Votre courrier doit être accompagné d'une copie de la décision contestée.

Le médiateur désigné pour mener la médiation doit être un tiers indépendant, impartial et soumis au respect de la confidentialité. Il analyse et confronte les arguments des parties et peut entendre les parties ensemble ou séparément. Il garantit le bon déroulement du processus de médiation et œuvre pour établir un dialogue entre les parties dans un cadre apaisé et équitable en vue de parvenir à un accord.

Les échanges durant la médiation sont strictement confidentiels, ce qui permet aux parties de discuter librement et sans crainte que leurs propos soient utilisés dans le cadre d'une éventuelle procédure ultérieure.

Dans le cadre de la médiation, les parties peuvent s'exprimer directement et participer activement à la recherche de solutions, ce qui facilite le rapprochement de leurs positions. Si elles le souhaitent, les parties ont également la liberté de se retirer du processus de médiation à tout moment.

Outre la liberté des échanges qu'elle permet, la médiation favorise l'émergence de solutions

plus souples, parfois novatrices et adaptées aux besoins spécifiques des parties, contrairement aux décisions judiciaires qui sont limitées par les règles de droit.

Au surplus, la saisine du médiateur présente l'avantage d'interrompre les délais de recours contentieux et de suspendre les délais de prescription. Les délais recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Il appartient aux agents de s'emparer de cet outil de résolution des litiges actuellement en plein essor dès lors que la médiation offre un espace d'écoute et de dialogue et permet de créer ou recréer des liens. Ainsi la médiation peut permettre de renouer un dialogue parfois rompu depuis longtemps et de créer de nouvelles perspectives pour améliorer des relations et rétablir la confiance entre l'agent et son employeur.

La médiation facilitera ainsi le maintien, la préservation ou la restauration des relations entre les parties et pourra contribuer à résoudre un litige de façon durable grâce à un accord adapté aux besoins des parties et ce sans avoir recours au juge administratif.

Enfin, la médiation permet une économie de temps et d'argent par rapport à un recours contentieux souvent long et aléatoire devant les juridictions administratives.

Magali LATRY

Avocat en Droit du Travail
et Droit de la Fonction Publique



ARKE AVOCATS

ARKE Avocats

33, Avenue de l'Opéra
75002 Paris

Tél : 01.78.77.55.55



Baromètre du moral des fonctionnaires

Le ministère de l'Intérieur, en collaboration avec l'institut IPSOS, a récemment présenté aux organisations syndicales les résultats préliminaires du Baromètre social 2024 de l'Administration Territoriale de l'État (ATE). Cette enquête, menée fin 2024 auprès de plus de 59 000 agents des préfectures, Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD) et Directions Départementales Interministérielles (DDI), vise à évaluer le climat social au sein de ces structures. Les résultats détaillés, incluant des analyses par type de structure et par territoire, sont attendus pour la fin janvier.

↳ TAUX DE PARTICIPATION EN HAUSSE

Le taux de participation a atteint 35 %, soit une augmentation de 5 points par rapport au

précédent baromètre social des DDI réalisé en 2020. Cette progression est encourageante et suggère un intérêt croissant des agents pour cette démarche. Cependant, il est important de noter que la participation varie significativement selon les départements, oscillant entre 11 % et 70 %. Face à cette disparité, l'UNSA Fonction Publique recommande une analyse qualitative approfondie afin d'identifier les bonnes pratiques et les axes d'amélioration dans la diffusion du baromètre.

↳ ÉTAT D'ESPRIT DES AGENTS

L'enquête révèle que 70 % des agents se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle, un chiffre stable par rapport à 2020. Toutefois, 30 % des répondants expriment un sentiment de mal-être au travail, une proportion qui mérite une attention particulière. Les principales sources de satisfaction



incluent le contenu du travail, les relations avec les collègues et l'intérêt des missions confiées. À l'inverse, les motifs d'insatisfaction concernent principalement la charge de travail, le manque de reconnaissance et les perspectives d'évolution de carrière.

↳ PERCEPTION DU MANAGEMENT ET DE L'ORGANISATION

Les avis des agents sur le management sont partagés. Si une majorité reconnaît l'engagement de leur hiérarchie directe, des critiques émergent concernant le manque de communication, la prise de décision centralisée et une perception d'éloignement des réalités du terrain. En ce qui concerne l'organisation du travail, les agents pointent du doigt des processus parfois lourds et une bureaucratie pesante, entravant l'efficacité et la réactivité des services.

↳ CONDITIONS DE TRAVAIL ET MOYENS DISPONIBLES

Les conditions matérielles de travail sont jugées satisfaisantes par une majorité d'agents, notamment en ce qui concerne les équipements informatiques et les locaux. Cependant, des disparités subsistent entre les différentes structures et territoires. Certains agents signalent un manque de ressources humaines, conduisant à une surcharge de travail et à des difficultés dans la réalisation des missions.

↳ PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les perspectives d'évolution professionnelle apparaissent comme un point de préoccupation majeur. De nombreux agents estiment que les opportunités de carrière sont limitées, avec une mobilité interne perçue comme difficile. Cette situation engendre un sentiment de stagnation professionnelle pour certains, accentué par une concurrence accrue et des critères de sélection jugés parfois opaques.

↳ RECOMMANDATIONS DE L'UNSA FONCTION PUBLIQUE

Face à ces constats, l'UNSA Fonction Publique formule plusieurs recommandations pour améliorer le bien-être des agents de l'ATE :

- 1. Renforcer la communication interne** : Mettre en place des canaux de communication efficaces pour favoriser les échanges entre la hiérarchie et les agents, et assurer une meilleure diffusion de l'information.
- 2. Alléger les procédures administratives** : Simplifier les processus internes afin de réduire la bureaucratie et d'accroître l'efficacité opérationnelle.
- 3. Valoriser le travail des agents** : Instaurer des mécanismes de reconnaissance, tant symboliques que financiers, pour récompenser l'engagement et les performances des agents.
- 4. Promouvoir la mobilité interne** : Faciliter les parcours professionnels en offrant davantage d'opportunités de mobilité et en rendant les critères de sélection plus transparents.
- 5. Adapter les ressources aux besoins** : Évaluer régulièrement les besoins en ressources humaines et matérielles pour garantir des conditions de travail optimales et une répartition équitable de la charge de travail.

↳ CONCLUSION

Le Baromètre social 2024 de l'ATE offre une vision précieuse de l'état d'esprit des agents de l'administration territoriale de l'État. Si des points de satisfaction sont à souligner, notamment en matière de contenu du travail et de relations interpersonnelles, des axes d'amélioration subsistent, particulièrement concernant la charge de travail, la reconnaissance et les perspectives d'évolution professionnelle. Les recommandations formulées par l'UNSA Fonction Publique visent à répondre à ces enjeux, dans l'objectif d'améliorer le bien-être des agents et l'efficacité des services publics. Il est essentiel que ces propositions soient prises en compte par les instances décisionnelles pour construire une administration plus humaine et performante.



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État : **Un enjeu clé** de transformation

Magali SOUVERAIN et Marie-Pierre LESCOUTE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe fondamental inscrit dans la législation française. Pourtant, malgré les avancées législatives et les efforts institutionnels, des inégalités persistent dans de nombreux secteurs, y compris dans la fonction publique d'État. Un rapport récent sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, publié en 2024, dresse un état des lieux des progrès réalisés et des défis restants. Ce rapport met en lumière des inégalités encore existantes, notamment en matière de rémunération, de progression de carrière et d'accès aux responsabilités, tout en soulignant les initiatives et les bonnes pratiques qui ont été mises en place pour améliorer la situation.

➤ 1. DES PROGRÈS LÉGISLATIFS MAIS DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes, la fonction publique d'État a mis en place plusieurs dispositifs législatifs visant à éliminer les discriminations et favoriser la parité. La loi sur l'égalité professionnelle de 2013, par exemple, a institué l'obligation pour toutes les administrations publiques de publier chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle. Ce rapport permet de mesurer les écarts entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne les salaires, les promotions et l'accès aux formations.



Cependant, malgré ces avancées, les chiffres révélés par le rapport 2024 montrent qu'un certain nombre d'inégalités subsistent. Parmi celles-ci, la plus marquante reste l'écart salarial entre femmes et hommes. Bien que cet écart ait diminué au fil des années, il demeure particulièrement significatif dans les fonctions les plus élevées et dans certains ministères spécifiques, comme ceux de la Défense ou de l'Éducation nationale. Les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de direction et de décision, où les hommes restent largement majoritaires, et elles rencontrent plus de difficultés à accéder aux postes à haute responsabilité.

➤ 2. L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET AUX PROMOTIONS : UN FREIN À L'ÉGALITÉ

L'un des obstacles majeurs à l'égalité professionnelle réside dans la progression de carrière. Le rapport 2024 souligne que les femmes rencontrent

des barrières structurelles et culturelles pour accéder aux postes de direction ou aux grades les plus élevés. En dépit de la parité formelle dans les concours et la nomination des fonctionnaires, des biais inconscients persistent dans l'évaluation des compétences et des performances. Les femmes sont souvent jugées moins "prêtes" à assumer des responsabilités managériales, même si elles possèdent les qualifications et les expériences nécessaires.

Ce phénomène est particulièrement évident dans les fonctions publiques de type administratif ou technique, où les femmes sont davantage concentrées dans des postes dits "de support" ou moins visibles. Le plafond de verre, bien qu'intangible, reste un réel frein à la promotion de nombreuses fonctionnaires féminines. Les congés maternité, encore souvent perçus comme des interruptions dans la carrière, contribuent également à aggraver ces inégalités. Les femmes sont confrontées à des difficultés supplémentaires pour maintenir leur trajectoire professionnelle après un congé maternité, en raison des ruptures dans





le développement de leurs compétences ou de la perte d'opportunités professionnelles importantes.

3. LES INITIATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

Malgré ces défis, plusieurs mesures ont été mises en place pour lutter contre ces inégalités et favoriser l'égalité professionnelle dans la fonction publique d'État. Le rapport de 2024 met en avant des actions concrètes telles que la mise en place de formations sur la gestion des biais sexistes, la création de dispositifs de mentorat pour les femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilités, et l'augmentation des actions de sensibilisation sur l'importance de la parité. Ces initiatives visent à déconstruire les stéréotypes de genre et à promouvoir un environnement de travail plus inclusif.

L'un des changements les plus significatifs est l'introduction de quotas dans certaines administrations pour garantir un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les équipes de direction. Bien que ces quotas aient été instaurés de manière graduée, ils montrent une volonté d'agir de manière proactive pour pallier les déséquilibres persistants. Par ailleurs, la mise en place de mesures d'accompagnement pour les femmes, telles que des dispositifs de télétravail ou des horaires flexibles, a été saluée comme une avancée dans la réconciliation de la vie professionnelle et personnelle. Ces dispositifs offrent une plus grande souplesse aux femmes, notamment pour celles ayant des responsabilités familiales, et permettent de mieux concilier carrière et obligations personnelles.

4. LES ENJEUX DE LA TRANSPARENCE ET DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Une autre recommandation du rapport 2024 est la nécessité de renforcer la transparence des données relatives à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il est essentiel que les administrations publient régulièrement des bilans

clairs sur l'évolution de la situation et qu'elles mettent en place des mécanismes d'évaluation plus rigoureux des politiques de lutte contre les inégalités. La transparence permet non seulement d'améliorer la visibilité des inégalités existantes, mais aussi de mesurer l'efficacité des actions menées pour y remédier. Ainsi, l'objectif pour les années à venir est de créer un environnement de travail où les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités d'évolution, sans être freinés par des obstacles systémiques ou des stéréotypes de genre. La fonction publique d'État doit devenir un modèle en matière d'égalité professionnelle, en appliquant des mesures concrètes et mesurables pour combler les écarts persistants.

5. CONCLUSION : DES PROGRÈS À FAIRE MAIS DES INITIATIVES PROMETTEUSES

En conclusion, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État reste un enjeu central, mais des progrès ont été réalisés grâce aux réformes mises en place. Si des avancées notables ont été observées dans certains domaines, notamment en matière de législation et de dispositifs d'accompagnement, de nombreux défis restent à relever. Il est impératif de continuer à déployer des actions concrètes pour réduire les inégalités de rémunération, favoriser la promotion des femmes aux postes de responsabilité, et encourager une plus grande diversité dans les équipes dirigeantes.

Les efforts de la fonction publique doivent se concentrer sur l'élimination des barrières structurelles et culturelles, tout en renforçant la sensibilisation au sein des administrations. L'égalité professionnelle ne sera pleinement atteinte que lorsque chaque fonctionnaire, quel que soit son genre, pourra évoluer librement, sans discrimination et avec les mêmes opportunités même si des plans d'actions sont mis en place dans tous les ministères pour parvenir à des avancées significatives pour l'égalité



La formation professionnelle dans la fonction publique : un levier pour l'évolution des carrières

La formation professionnelle est un outil clé dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique. Elle permet non seulement d'assurer l'adaptation des agents aux évolutions du travail, mais aussi de favoriser leur développement professionnel et personnel tout au long de leur carrière. La fonction publique, dans ses divers corps et ministères, a mis en place des dispositifs variés pour répondre aux enjeux de formation continue, tant pour les fonctionnaires que pour les agents contractuels.

1. UN CADRE LÉGISLATIF ET DES DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION

Dans la fonction publique, la formation professionnelle est un droit pour tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Les textes législatifs qui régissent ce droit sont principalement la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Ces lois garantissent à tous les agents un accès à la formation professionnelle, tant pour maintenir leurs compétences que pour en acquérir de nouvelles.

Dans le cadre de la fonction publique de l'État, par exemple, la formation professionnelle est gérée par le Service des Ressources Humaines,



qui veille à l'organisation et à l'accès des agents à des actions de formation. Il existe également des structures dédiées à la formation, comme les Écoles de la fonction publique, ou des organismes de formation spécialisés selon les secteurs (santé, administration, justice, etc.).

Le droit à la formation professionnelle est formalisé par plusieurs dispositifs, dont le Plan de formation, qui est un document annuel fixant les priorités de formation au sein d'une administration ou d'un service, et le Compte Personnel de Formation (CPF) pour les agents publics, instauré en 2019. Ce dernier permet à chaque fonctionnaire de suivre des formations tout au long de sa carrière pour renforcer ses compétences ou en acquérir de nouvelles.

2. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le financement de la formation professionnelle dans la fonction publique repose sur plusieurs sources. Dans un premier temps, chaque administration ou collectivité locale dispose de son propre budget formation, alloué chaque année en fonction des priorités de gestion des ressources humaines. Ce budget est utilisé pour financer les actions de formation collective ou individuelle des agents.

En parallèle, le financement peut également provenir de dispositifs externes, comme les financements publics dédiés à certaines formations professionnelles. Dans le cadre de la fonction publique territoriale, par exemple, les collectivités peuvent faire appel à des dispositifs d'aide à la formation, tels que ceux proposés par les centres de gestion ou les fonds spécifiques pour certains secteurs (éducation, santé, etc.).

L'un des enjeux importants du financement de la formation reste la gestion des crédits et des ressources. En effet, chaque fonction publique – qu'il s'agisse de l'État, des collectivités territoriales ou de l'hôpital public – doit veiller à optimiser l'utilisation des fonds disponibles tout en garantissant un accès égalitaire et équitable à la formation pour tous les agents.

3. LA DIVERSITÉ DES FORMATIONS PROPOSÉES : UN VÉRITABLE LEVIER DE CARRIÈRE

Les formations dans la fonction publique peuvent prendre différentes formes : des formations collectives, des sessions de formation en ligne, des stages pratiques ou encore des formations à distance. Ces formations peuvent être initiales, pour les agents débutants, ou continues, pour les fonctionnaires déjà en poste, afin de répondre aux besoins d'évolution de carrière et aux exigences de modernisation des services publics.

Les formations proposées visent à renforcer les compétences professionnelles des agents dans différents domaines. Elles couvrent aussi bien des compétences techniques liées aux métiers de la fonction publique (gestion administrative, comptabilité publique, etc.) que des compétences transversales comme la gestion du stress, la communication, le management ou la gestion de projets. Il existe aussi des formations spécifiques destinées à accompagner les agents dans l'acquisition de nouvelles compétences liées à la digitalisation et à l'usage des nouvelles technologies dans le secteur public.

Les formations peuvent également avoir un rôle structurant dans le parcours de carrière des agents. En effet, la formation professionnelle dans la fonction publique peut servir de levier pour des promotions internes ou des évolutions de poste. Elle permet ainsi de maintenir un haut niveau de compétence au sein des services publics, tout en favorisant l'employabilité et le bien-être des agents.

4. L'IMPORTANCE DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Un des grands principes de la formation professionnelle dans la fonction publique est l'égalité d'accès à la formation. Cette égalité permet à tous les agents, sans distinction de statut, de disposer des mêmes chances de se former et de progresser dans leur carrière. Cependant, des disparités existent parfois selon le type de service (administration centrale ou décentralisée,



collectivités territoriales, établissements publics), et certaines catégories d'agents peuvent avoir moins accès à certaines formations, notamment les agents contractuels ou ceux occupant des postes jugés moins prioritaires.

Pour répondre à cette question d'égalité, des politiques spécifiques sont mises en place pour favoriser l'accès à la formation des fonctionnaires les plus éloignés de la formation continue. Des actions sont ainsi engagées pour encourager la mobilité des agents et leur permettre de bénéficier de formations adaptées à leurs besoins spécifiques. L'objectif est de rendre accessible la formation à tous les fonctionnaires, en particulier ceux qui occupent des fonctions subalternes ou celles liées à des missions à forte charge de travail.

➤ 5. LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN LEVIER POUR LE SERVICE PUBLIC DE DEMAIN

La formation professionnelle dans la fonction publique n'est pas seulement un outil d'évolution pour les agents, elle constitue également un levier essentiel pour la modernisation et l'adaptation des services publics aux évolutions économiques, sociales et technologiques. Dans un monde de plus en plus numérisé et connecté, il devient impératif de former les agents publics aux nouvelles technologies, à la gestion des données, mais aussi à l'accompagnement des usagers dans des démarches dématérialisées.

En outre, la formation joue un rôle crucial dans la gestion des transitions démographiques et des mobilités professionnelles. Alors que de nombreux fonctionnaires partent à la retraite, il est primordial de préparer les jeunes générations à prendre le relais, en leur fournissant une formation de qualité, adaptée aux besoins spécifiques des administrations publiques.

Enfin, la formation continue contribue à renforcer la motivation des agents, en leur offrant des perspectives d'évolution et en valorisant leurs compétences. Elle est un facteur déterminant

dans la qualité du service public, puisqu'un agent formé et bien accompagné est plus apte à répondre aux besoins des usagers et à s'adapter aux défis futurs.

➤ CONCLUSION

La formation professionnelle dans la fonction publique est donc un droit fondamental et un véritable levier pour l'évolution des carrières des agents. Elle est essentielle non seulement pour le développement des compétences des fonctionnaires, mais aussi pour garantir la qualité du service public et son adaptation aux enjeux contemporains. À l'ère de la digitalisation et des nouvelles technologies, la formation professionnelle se doit de répondre aux exigences d'un service public moderne, efficient et accessible à tous. Elle est ainsi un gage de compétitivité, d'innovation et de solidarité dans la gestion des ressources humaines de l'État et des collectivités publiques.

Calendriers de paye et scolaire

	zone A Académies : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	zone B Académies : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg	zone C Académies : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles	CALENDRIER DE LA PAYE JANVIER 2025 À DÉCEMBRE 2025
Pré-rentrée des enseignants	Vendredi 30 Août 2024			Janvier 29
Rentrée scolaire des élèves	Reprise des cours : lundi 2 septembre 2024			Février 26
Vacances de la Toussaint	Fin des cours : samedi 19 octobre 2024 Reprise des cours : lundi 4 novembre 2024			Mars 27
Vacances de Noël	Fin des cours : samedi 21 décembre 2024 Reprise des cours : lundi 6 janvier 2025			Avril 28
Vacances d'hivers	Fin des cours : Samedi 22 février 2025 Reprise des cours Lundi 10 mars 2025	Fin des cours : Samedi 8 février 2025 Reprise des cours Lundi 24 février 2025	Fin des cours : Samedi 15 février 2025 Reprise des cours Lundi 3 mars 2025	Mai 28
Vacances de printemps	Fin des cours : Samedi 19 avril 2025 Reprise des cours : lundi 5 mai 2025	Fin des cours : samedi 5 avril 2025 Reprise des cours : mardi 22 avril 2025	Fin des cours : samedi 12 avril 2025 Reprise des cours : lundi 28 avril 2025	Juin 26
Vacances d'été	Fin des cours : samedi 5 juillet 2025			Juillet 29
				Août 27
				Septembre 26
				Octobre 29
				Novembre 26
				Décembre 22





PLAQUETTE

CARTE de VISITE

CRÉATION

FLYER

Editeur spécialisé dans l'impression DES AGENDAS, ET CALENDRIERS

1. IMPRIMERIE OFFSET

Nous vous proposons l'impression offset de tous vos supports, de la carte de visite au grand format, ainsi que les finitions (pelliculage, vernis sélectif, dorure, etc.) et façonnages (pliage, dos carré collé, etc.)

2. IMPRIMERIE NUMÉRIQUE

Notre parc machine est à votre disposition pour répondre à la quasi totalité de vos projets d'impression numérique, sur tous types de supports (pvc, bâche, forex, akylux, bois, carton, plexy, aluminium, etc.)

3. ATELIER GRAPHIQUE

Afin de vous proposer un service de qualité, nous mettons à votre disposition notre atelier graphique, pour la création complète de votre support de communication, ou pour que nos graphistes vérifient l'intégralité vos fichiers.