COMPRENDRE · S'ENTRAÎNER · REPRENDRE

Fonction publique : droits, obligations et dialogue social

Des explications, des applications et des corrections pour préparer votre concours.

AAE Intérieur, examen professionnel B vers A, session 2027 : début des oraux au 7 décembre 2026 confirmé sur la page ministérielle le 2 novembre. Calendrier et repères du coach uniquement ; RAEP du 9 novembre conservé.

Ce document conserve la version indiquée en pied de page. Les exercices sont des créations pédagogiques, distinctes des annales officielles. Consultez la notice de votre session pour ses règles et ses échéances.

Ressources humaines · 18 min

Fonction publique : droits, obligations et dialogue social

Articuler les droits des agents, leurs obligations et le rôle des interlocuteurs RH.

À la fin de cette fiche

- Articuler les droits des agents, leurs obligations et le rôle des interlocuteurs RH.
- Résoudre le cas proposé et expliquer votre raisonnement sans le cours.

Un statut composé de droits et d'obligations

Liberté d'opinion, droit syndical, participation, formation et protection font partie des repères à connaître, avec leurs conditions. Ils coexistent avec dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, secret, discrétion et responsabilité dans les tâches confiées. Le fonctionnaire relève d'un cadre statutaire ; le contractuel public n'est pas pour autant un salarié privé soumis indistinctement à toutes les règles du code du travail. Identifiez le statut et le versant avant d'appliquer une règle de gestion.

ffectation, carrière et compétences

Le poste décrit le travail confié ; le grade s'inscrit dans le statut ; la formation aide à exercer et à évoluer. Un besoin de formation n'implique pas un avancement automatique. L'entretien professionnel examine notamment le travail et les objectifs selon le cadre applicable. Pour analyser une difficulté, distinguez compétence à développer, moyens insuffisants, organisation et éventuelle faute. Une procédure disciplinaire ne se confond pas avec un entretien d'accompagnement.

Les interlocuteurs et le dialogue

Le responsable organise le travail dans son périmètre. Les RH éclairent les règles de gestion et les procédures. Les représentants du personnel interviennent dans les instances et missions prévues. Les comités sociaux examinent notamment des questions collectives ; les commissions administratives paritaires ont des compétences propres sur certaines situations individuelles. Médecine de prévention, acteurs de prévention et référents interviennent selon leur fonction : ils ne sont pas interchangeables.

Protéger et instruire les situations

Une menace, un harcèlement allégué ou une discrimination ne se traite pas comme un simple désaccord de planning. Il faut accueillir le signalement, protéger selon l'urgence, orienter vers les dispositifs compétents et préserver la confidentialité. La protection fonctionnelle obéit à des conditions ; un agent ne doit pas se voir promettre une décision automatique par un collègue non compétent. L'examen des faits et les droits des personnes concernées doivent être respectés.

ctualité d'octobre 2026 : former sans différer le traitement des signalements

La circulaire du 1er octobre 2026 demande aux ministres une remontée avant le 31 octobre sur les actions de formation contre les violences sexistes et sexuelles. Ses annexes séparent les données 2024-2025 des prévisions 2026-2027. La formation initiale et continue doit donner des réflexes utilisables ; la simple inscription à un module ne prouve pas leur acquisition. Un signalement exige une réponse adaptée sans attendre une formation : protection selon la situation, relais

compétents, confidentialité, examen impartial des faits et suivi. Cette actualité ne modifie ni le programme ni les épreuves du concours.

À vous de jouer

Une agente explique qu'elle reçoit des insultes répétées d'un usager et ne veut plus tenir seule la permanence. Le responsable pense que « cela fait partie du métier ». Préparez une réponse en distinguant sécurité immédiate, signalement et organisation.

Correction · raisonnement détaillé

Les insultes ne doivent pas être banalisées. Évaluez la situation et les mesures immédiates de sécurité, recueillez les faits utiles et activez les relais prévus. Examinez l'organisation de la permanence sans faire porter toute la solution sur l'agente. Informez sur les dispositifs de protection et l'interlocuteur compétent sans préjuger de la décision. Un point de suivi vérifie que les mesures ont un effet et que le signalement n'a pas été perdu.

Vérifier votre réponse

Vous citez un droit et une obligation pertinents, identifiez les relais et ne promettez ni sanction ni protection automatique.

À retenir

• Le statut combine droits, obligations et garanties de procédure.

• Une difficulté de travail doit être qualifiée avant de choisir une réponse RH.

Vérifiez vos connaissances

1. Un manque de formation après un changement d'outil prouve-t-il à lui seul une faute disciplinaire ?

A. Non, il faut examiner les faits, les moyens et l'accompagnement

B. Oui, toute erreur est une faute

C. Oui, dès qu'un résultat baisse

D. Non, un agent formé n'a jamais de responsabilité

Correction : A
La qualification demande une analyse ; ni l'erreur ni la formation ne permettent une conclusion automatique sur la faute.

2. Quel acteur éclaire notamment les règles de gestion statutaire ?

A. Le service des ressources humaines

B. N'importe quel usager

C. Le fournisseur du logiciel en toutes matières

D. Le jury d'un ancien concours

Correction : A
Les RH sont un interlocuteur de gestion. Les responsabilités du supérieur et les compétences des instances restent distinctes.

3. Quel raisonnement convient à un agent contractuel public ?

A. Appliquer sans examen toutes les règles du secteur privé

B. Supposer qu'il n'a aucune obligation de neutralité

C. Vérifier son statut et les textes qui lui sont applicables

D. Lui appliquer automatiquement tous les mécanismes de carrière d'un fonctionnaire titulaire

Correction : C
Contractuel public et fonctionnaire ont des cadres distincts, avec des droits et obligations à vérifier. Le seul mot contrat ne transforme pas l'emploi en contrat privé.

4. Face à des menaces répétées contre un agent, quelle réponse est appropriée ?

A. Les considérer comme normales au guichet

B. Évaluer la sécurité, tracer les faits et mobiliser les relais de protection

C. Promettre immédiatement une sanction pénale

D. Diffuser le dossier personnel à toute l'équipe

Correction : B
La protection se prépare avec les interlocuteurs compétents ; banalisation, promesse de sanction et diffusion générale ne répondent pas correctement à la situation.

Références

Légifrance — CGFP, obligations générales, articles L121-1 à L121-11
www.legifrance.gouv.fr

Service Public, neutralité, réserve, discrétion et secret, vérifié le 03/02/2025
www.service-public.gouv.fr

Service Public — catégorie, corps, cadre d'emplois, grade et échelon
www.service-public.gouv.fr

Légifrance, arrêté du 24 avril 2026 modifiant les épreuves ISP, articles 5 et 12
www.legifrance.gouv.fr

Service Public — protection fonctionnelle, vérifié le 6 février 2026
www.service-public.gouv.fr

Service Public — harcèlement moral, section agents publics
www.service-public.gouv.fr

Premier ministre — circulaire du 1er octobre 2026 : formation des agents publics à la lutte contre les VSS
www.fonction-publique.gouv.fr

Violences sexistes et sexuelles : les outils de la fonction publique pour prévenir et agir
www.fonction-publique.gouv.fr

NOUVELLE SITUATION · À REPRENDRE APRÈS 3 JOURS

Former l’équipe sans laisser un signalement attendre

Situation fictive : un service prépare sa remontée de données sur les formations VSS. Un agent vient aussi de signaler des propos sexistes répétés. Son responsable veut attendre le prochain module de formation pour agir. En six lignes, distinguez les actions immédiates, le travail sur la formation et les informations du bilan. Ne reprenez pas de données personnelles dans votre réponse.

vant de lire la correction

Écrivez votre raisonnement sans la fiche. Ce cas est pédagogique ; il ne s’agit pas d’une annale officielle.

Correction pédagogique

Accueillir le signalement, évaluer les besoins immédiats de protection et mobiliser le dispositif compétent ; limiter la transmission aux personnes habilitées et expliquer les garanties. L’établissement des faits et les suites éventuelles suivent leur procédure : la formation ne les remplace pas. Pour le volet prévention, identifier les publics à former, les contenus utiles, les responsables et un moyen de vérifier les acquis. Le bilan demandé par la circulaire distingue données 2024-2025 et prévisions 2026-2027, en formation initiale, continue et sensibilisation ; la remontée aux ministres est à organiser pour respecter leur transmission avant le 31 octobre 2026. Cette correction propose une méthode de travail et ne constitue pas un corrigé officiel de concours.

Critères d’auto-évaluation

- Je traite le signalement sans attendre la formation.
- Je distingue protection, examen des faits et éventuelles suites, sans décider une sanction à l’avance.
- Je sépare les données réalisées 2024-2025 des prévisions 2026-2027 et identifie le délai administratif.

Références

Premier ministre — circulaire du 1er octobre 2026 : formation des agents publics à la lutte contre les VSS
www.fonction-publique.gouv.fr

Violences sexistes et sexuelles : les outils de la fonction publique pour prévenir et agir
www.fonction-publique.gouv.fr