



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES IRARQUES NANTAIS

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Sommaire :

La lettre de la présidente

Activités de l'association

La loi de transformation de la fonction publique : 1 an après l'adoption

Avis de décès

Promotions

Félicitations

Cher(e)s collègues,

Je pense que nous nous souviendrons longtemps de cette année 2020. Commencée avec la grève des transports en commun, elle se poursuit dans un contexte sanitaire exceptionnel. Même si nous sommes en déconfinement, les précautions sont toujours nécessaires... Au 1^{er} janvier, j'avais décidé que j'adoptais la positive attitude quoiqu'il arriverait. Je ne me doutais pas bien évidemment de ce qui nous attendait mais c'était une bonne décision.

Je finissais la lettre de la présidente du n° 70 en vous souhaitant de maintenir le cap et de rester en pleine forme. J'espère que c'est bien le cas pour vous toutes et tous et pour votre entourage.

Cette crise pourrait permettre une réelle remise en question de nos façons de vivre, de consommer, de travailler, de redonner du sens à nos vies, à notre rapport aux autres, à notre planète, aux autres espèces vivantes dont le rôle sur la terre ne consiste pas à être chassées et abattues pour le plaisir mesquin de certains et qui ont autant de légitimité à perdurer que les êtres humains, voire beaucoup plus. Mais je ne me fais guère d'illusions. Il n'y aura pas de changement radical, massif mais, si chacun et chacune, à son modeste niveau, prend conscience de notre fragilité et de notre impact négatif et change, ne serait-ce qu'une mauvaise habitude, ce sera un pas vers le meilleur. J'arrête là car nous sommes tous assaillis par les avis et les injonctions de personnes plus ou moins spécialistes de quelque chose et c'est totalement anxiogène et stérile.

Ce bulletin aurait pu ne pas paraître en raison principalement d'un manque d'inspiration assez intense, je me dois de le reconnaître à ma plus grande confusion. En même temps, cela aurait signifié choisir la facilité et ne pas tenir l'engagement qui vous avait été fait de revenir et de maintenir le rythme de 3 bulletins par an. De plus, l'association ne s'est pas arrêtée depuis le 11 mars quand bien même les rendez-vous fixés ont dû être reportés au second semestre voire en 2021. Le bulletin est plus court mais le voici. Si vous avez envie de publier sur un sujet, cette publication vous est ouverte (en clair, de nouvelles plumes seraient les bienvenues. Je ne suis pas très réputée pour les messages subliminaux ☐).

Je vous laisse découvrir ce bulletin en vous souhaitant une agréable lecture. N'hésitez pas à réagir et à nous faire part des enseignements que vous retirez de ces derniers mois. Ce sera intéressant pour nous toutes et tous.

Irarquement vôtre et profitez bien de vos vacances, méritées.

ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION

1) L'activité de l'association a été principalement en direction de la promotion 48 arrivée en formation le 1^{er} mars. Sur 82 élèves attachés, 48 ont eu recours au réseau des irarques nantais pour réaliser leur mémoire de professionnalisation soit 58,54 % (25 % pour la promotion 47). Cette forte sollicitation est liée au contexte sanitaire qui n'a pas facilité les prises de contact. Si les DIRECCTE et leurs missions avaient suscité beaucoup d'intérêt dans la promotion précédente, celle-ci s'est intéressée à la gestion de crise et à la dématérialisation. Si cela n'a rien d'étonnant dans le contexte de ce premier semestre, la gestion de crise n'était peut-être pas un choix judicieux en pleine crise car les irarques nantais susceptibles de répondre - et ils ne sont pas pléthore - étaient pris par la crise. C'est le type de sujet à traiter en post-crise. En espérant que nos futurs collègues aient réussi à trouver les réponses à leurs interrogations. Je tiens à remercier ici très vivement celles et ceux qui ont accepté d'aider nos futurs collègues, même en situation de télétravail et je déplore le manque de solidarité des autres surtout actuellement.

2) Certains s'en souviennent peut-être mais, il y a une dizaine d'années, des déjeuners étaient organisés à Paris au rythme de 3 par an ce qui permettait à celles et ceux qui ne pouvaient se joindre aux dîners de participer à ces rencontres. Après consultation du cercle mixte des Célestins, le quartier des Célestins étant le lieu d'implantation de l'état-major et du régiment de cavalerie de la Garde républicaine, cette pratique va être relancée. Le premier déjeuner se tiendra le mardi 13 ou le jeudi 15 octobre, cela dépendra si une représentation des formations spéciales est prévue à l'une de ces dates et le calendrier sera connu début septembre et sous réserves que nous ne soyons pas confrontés à une nouvelle crise sanitaire.

3) Jusqu'à présent, vous pouviez vous acquitter de votre adhésion par chèque, par virement, voire en espèces. Depuis la fin de mars, le paiement en ligne est possible : <https://www.helloasso.com/associations/a-a-e-i-r-a-n/adhesions/bulletin-d-adhesion?fbclid=IwAR1K4HauheQQQYPuKpEDJyUkULJxiQT3C9ATzzqyGkOjcugv0fysE0gTHz8>.

A propos des paiements par chèque, il est à craindre que des courriers se soient perdus depuis début mars. Ayant pu constater que les services de la Poste dans les Hauts-de-Seine ne semblent pas être les plus compétitifs en période normale, ces derniers mois n'ont pas amélioré la compétitivité en la matière. Si vous avez envoyé un chèque, je vous invite à me contacter pour vérifier qu'il est bien arrivé. Dans le cas contraire, il est sans doute plus prudent de faire opposition et de recourir au virement ou au paiement en ligne pour la cotisation 2020.

4) Nous avons eu des échanges avec les associations des anciens élèves de Lyon et de Metz et nous les avons invités à l'assemblée générale prévue en mars afin de rencontrer leurs représentants sur Paris. Nous réitérerons notre invitation pour l'assemblée générale qui se tiendra le 3 octobre.

5) En matière de mises à jour des coordonnées des unes et des autres, la période ne s'est guère prêtée aux contacts téléphoniques qui compensent le manque de réponse aux messages. Merci à ceux qui ont pris le temps de répondre. Toutes celles et tous ceux qui n'ont pas renvoyé leur fiche de renseignement actualisée vont recevoir une relance.

6) A l'attention des collègues partant à la retraite ou se retirant de leur activité professionnelle - je laisse les intéressés choisir l'expression qu'ils préfèrent -, ce serait vraiment pratique si vous preniez le temps d'informer l'association de votre départ définitif de la fonction publique. Comme toutes les dates de naissance ne figurent pas dans les fichiers, la personne chargée de la mise à jour passe parfois beaucoup de temps pour avoir la bonne information sur la position administrative des collègues. Si vous souhaitez le contact, vous pouvez transmettre une adresse de repli c'est-à-dire une adresse postale et une adresse de messagerie.

6) Il existe une rubrique intitulée « La Doc en clics » sur le site de l'IRA de Lyon destinée particulièrement aux candidats aux concours d'entrée aux IRA. Nous la reliaerons désormais, en essayant de ne pas omettre une publication, sur la page de l'association (réseaux Facebook et LinkedIn) car il n'y a pas que les candidats aux IRA qui peuvent être intéressés par les informations contenues.

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :

1 AN APRÈS L'ADOPTION

La DGAFP a publié un bilan de la loi « transformation de la fonction publique ». Vous trouverez ci-dessous repris un certain nombre des textes pris ou à prendre qui nous ont semblé intéresser plus particulièrement car ils auront un impact pour des irarques. L'autre source est la publication du 11 décembre 2019 intitulée « Vie publique » en complément du bilan.

Textes adoptés :

- décret n° 2019-234 du 27/03/19 : maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans pour les agents en disponibilité ;

- décret n° 2019-1265 du 29/11/19 : 1) suppression au 01/01/20 de l'examen des décisions individuelles en matière de mobilité par la commission administrative paritaire¹ ; 2) orientations générales en matière de mobilité pour la fonction publique d'État ;

- décret n° 2019-1392 du 17/12/19 : depuis le 01/01/20, portabilité des droits à la formation au sein du compte personnel de formation au moment de la mobilité de l'agent entre les secteurs public et privé ;

- décret n° 2019-1414 du 19/12/19 : le recrutement d'agents contractuels est étendu sur emploi permanent à toutes les catégories (A, B et C) lorsque les besoins du service le justifient ;

- décret n° 2019-1441 du 23/12/19 : une priorité d'affectation locale est garantie à l'agent public pour retrouver un poste dans son administration de rattachement et, à défaut, dans son département ou sa région dans une autre administration en cas de réorganisation d'un service ;²

- décrets n° 2019-1593 & 1596 du 31/12/19 : création du dispositif de rupture conventionnelle dans l'ensemble de la fonction publique pour les agents en CDI et, à titre expérimental pendant six ans, pour tous les fonctionnaires ;

- décrets n° 2019-1594 du 31/12/19 et n° 2020-257 du 13/03/20 (décret à paraître pour la FPH) : recours étendu au contrat pour les emplois de direction de la FPE, pour les collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants ainsi que pour les emplois de directeurs hospitaliers ;

- décret n° 2020-121 du 13/02/20 : organisation de concours nationaux à affectation locale pour permettre à des candidats de postuler à des emplois dans leur territoire³ ;

- décret n° 2020-69 du 30/01/20 : 1) l'autorisation est accordée du passage au temps partiel pour une durée de 3 ans, renouvelable 1 an pour les agents souhaitant créer leur entreprise ; 2) le recrutement des agents candidats à l'exercice des hautes responsabilités dans la fonction publique est désormais conditionné à un contrôle déontologique par l'autorité hiérarchique⁴ ou par la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) selon les cas pour le passage privé/public et vice-versa ;

¹ Sans ce texte, toute mobilité serait difficile en cette période sachant que les grèves des transport en commun en fin d'année 2019 avaient déjà compliqué sérieusement les CAP de fin d'année.

² Dans sa région : cela peut signifier quelques centaines de km. Cela posera des problèmes financiers, de célibat géographique pour un poste dont rien ne garantit qu'il sera équivalent au précédent. Quand on est fonctionnaire, on s'adapte mais bon...

³ Le risque est une différence de niveau de recrutement selon les régions ce qui pourrait entraîner une inégalité de traitement s'il n'y a pas une formation obligatoire avant la prise de poste.

⁴ La HATVP a repris les compétences de la commission de déontologie. Le contrôle déontologique par l'autorité hiérarchique est-il vraiment déontologique ?

- décret n° 2020-172 du 27/02/20 : création du contrat de projet afin de recruter des profils particuliers sur des missions spécifiques pour une durée de 1 à 6 ans⁵ ;

- décret n° 2020-182 du 27/02/20 : extension du régime indemnitaire unique (RIFSEEP) à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale⁶ ;

- décret n° 2020-256 du 13/03/20 : mise en place depuis le 01/05/20 d'un dispositif obligatoire de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes : 1) procédure de recueil des signalements et orientation des agents vers les services compétents ; 2) mise en place d'un accompagnement des agents qui auraient été victimes de tels agissements⁷ ;

- décret n° 2020-436 du 15/04/20 : la position normale d'activité qui permet aux fonctionnaires d'État d'exercer leurs fonctions dans tous les services ministériels et établissements publics placés sous la tutelle de l'État est fixée à 3 ans renouvelables

- décret n° 2020-467 du 22/04/20 : mise en place d'un temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;

- décret n° 2020-528 du 04/05/20 : élaboration obligatoire d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle obligatoire pour les administrations, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi que pour les établissements hospitaliers au plus tard le 31/12/20 ;

- décret n° 2020-524 du 05/05/20 : faciliter le recours au télétravail pour les agents en étendant les modalités d'application du télétravail, notamment lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au site. Par décision du chef de service ou de l'autorité territoriale, l'agent peut déroger à la présence minimale de 2 jours par semaine sur site dans un contexte de situation inhabituelle et peut être autorisé à utiliser personnel pour un usage ponctuel⁸ ;

En matière de handicap :

- décret n° 2020-420 du 09/04/20 : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

- décret n° 2020-523 du 04/05/20 : portabilité des équipements et adaptation des procédures lors des concours et recrutements ;

- décret n° 2020-530 du 05/05/20 : mise en place d'une procédure dérogatoire pour titulariser des personnes en situation de handicap ayant accompli un contrat d'apprentissage ;

- décret n° 2020-569 du 13/05/20 : mise en place d'une procédure dérogatoire par la voie du détachement pour favoriser l'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ;

⁵ Une durée de 6 ans sur une mission semble être une durée particulièrement longue sachant qu'avec une élection présidentielle tous les 5 ans, les grands projets changent systématiquement. A vérifier mais il n'y a si longtemps les contrats de 6 ans signifiait un passage en CDI.

⁶ L'étape suivante sera sans doute l'extension du régime à la FPH. L'utilisation du terme de régime unique est surprenant alors que les primes ne sont pas les mêmes entre ministères pour des postes équivalents et entre administration centrale et services déconcentrés.

⁷ Certains ministères sont déjà dotés d'un tel dispositif, par exemple le ministère de l'intérieur. Par conséquent, Il s'agit du déploiement d'un dispositif mis en place et testé depuis plusieurs années. Point d'alerte : les services en charge de ces dispositifs constatent des dénonciations qui n'ont rien à voir avec l'objectif du dispositif et qui nuisent au travail nécessaire pour les cas véritables de harcèlement ou de discrimination. Hélas, certains s'en servent comme défouloir et outil pour se venger d'un collègue ou d'un supérieur qu'ils n'aiment pas... C'est beau, la nature de certains humains !

⁸ La question se pose de savoir ce qui est ponctuel ou pas : 1 fois par mois, oui ; plus de 2 mois, est-ce encore ponctuel ? Effectivement, une situation exceptionnelle autorise (ou oblige à) une durée longue du recours ponctuel mais le non-accès à des applications sécurisées peut rendre le travail difficile à effectuer et le télétravail inopérant.

En matière disciplinaire :

- les sanctions disciplinaires sont harmonisées entre les 3 versants de la FP sauf en ce qui concerne le déplacement d'office pour la FPE ;
- une sanction d'exclusion temporaire commune est créée dans les 3 premiers groupes de sanctions : exclusion jusqu'à 3 jours, de 4 à 15 jours et de 16 jours à 2 ans ;
- les sanctions d'abaissement et de rétrogradation sont précisées : à l'échelon ou au grade immédiatement inférieur de celui détenu par l'agent ;
- les sanctions du 2^{ème} ou du 3^{ème} sont retirées du dossier si dans les 10 ans, l'agent n'a pas été à nouveau sanctionné ;
- les conseils de discipline peuvent réunir des fonctionnaires d'un grade supérieur à celui de l'agent poursuivi ;
- lorsqu'ils comparaissent comme témoin cité, les agents victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement peuvent se faire assister d'un tiers de leur choix. Cette disposition entend décourager les victimes à prendre part à la procédure disciplinaire⁹ ;
- les instances de recours étant supprimées, l'agent sanctionné doit saisir directement le juge administratif.

Divers :

- harmonisation du temps de travail pour l'ensemble de la fonction publique (1 607 h/an). Les collectivités territoriales et les EPCI disposent d'un an, après l'élection de leur assemblée délibérante, pour conduire des négociations visant à se conformer à cette disposition qui prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante soit 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions¹⁰ ;

- la situation de grossesse pourra être reconnue comme un motif de discrimination au même titre que la couleur de la peau ou l'orientation sexuelle.

A paraître :

- ordonnance sur la réforme de la formation et du financement des écoles de la fonction publique ainsi que des modalités de recrutement des agents de catégorie A ;

- ordonnance sur la formation renforcée pour les agents qualifiés, les personnes en situation de handicap et les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution de carrière ;

- ordonnance relative à la protection sociale complémentaire : participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire des personnels ;

- décret sur l'entretien de carrière pour les agents présentant des risques d'usure professionnelle afin de mettre en place des mesures de prévention et d'accompagner le cas échéant une évolution professionnelle¹¹ ;

- décret sur la création du congé proche aidant pour une durée de 3 mois renouvelables dans la limite d'un an dans la carrière d'un agent, fractionnable et cumulable avec un emploi à temps partiel. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyait de rémunérer ce congé pour 3 mois maximum dans une carrière à compter d'octobre 2020 : à vérifier. Les demandes de mobilité des fonctionnaires ayant la qualité de

⁹ Il faut bien évidemment encourager les victimes à témoigner et que les auteurs des faits reprochés soient fermement sanctionnés. Mais la formulation pourrait être comprise dans le sens où la victime serait à la fois juge et partie et cela est la porte ouverte à de la vengeance pure et simple. C'est dangereux à terme : selon la capacité à convaincre de la victime, un même fait ne sera pas condamné de la même façon.

¹⁰ Sauf report des élections...Le rapport 2019 sur l'état de la fonction publique indiquait que la durée annuelle effective pour les agents à temps complet était de 1 640 h en 2018 (FPE hors enseignants : 1 728 h/an et 39,3 h/semaine soit les durées les plus longues par rapport aux 2 autres versants. Et il paraît que les fonctionnaires sont des paresseux...).

¹¹ La définition des risques d'usure professionnelle sera certainement très intéressante et l'objet de longs débats, n'en doutons pas. Le harcèlement moral ou sexuel, le manque de moyens financiers et/ou le déficit en personnel constituent-ils des risques d'usure professionnelle ? (Je vous rassure : c'est de l'humour, quoique...)

proche aidant sont, en outre, facilitées. Ils bénéficient d'une priorité en cas de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition ;

- décret déterminant la liste des autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux afin d'en harmoniser les règles de gestion, les conditions d'octroi et celles accordées de droit ;

- décret définissant le droit à aménagement horaire pour allaitement, les conditions d'attribution (octroyé sous réserves des nécessités de service) et l'étendant aux agentes non-titulaires ;

- création de 3 instances d'application pour le renouvellement des instances représentatives en 2022 :

* comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place ,du comité technique et du CHSCT ;

* commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la FPT ;

* commission consultative paritaire unique pour les agents contractuels de toutes catégories hiérarchiques au sein des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Avis de décès

Christian LORIOT (85/86)

: Décédé le 20/02/20

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3^{ème} concours

Inspecteur général de l'administration du développement durable au 17/04/20

Stéphane DENECHÉAU (90/91) - CE

Conseiller des affaires étrangères au 01/07/20

Sophie HUBERT (96/97) - CE

FÉLICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du Mérite par décret du 30/11/19

Marie-Hélène POULAIN (99/00)