

## Absentéisme : Le grand désarroi (...)

Ces dernières semaines nombre d'organisations ont dégainé leur enquête, étude ou sondage sur l'absentéisme au travail. Cette thématique préoccupante, qui cible tous les âges et catégories sociales, témoigne du très net changement du rapport qu'ont les salariés à leur travail, d'une quête discontinue de sens et d'une recherche incessante d'un plus grand équilibre entre nos vies professionnelles et privées.

.../...

Un problème organisationnel et managérial

Il faut d'abord comprendre ce qui est sous-jacent avant toute recherche de responsabilité individuelle. Car tout phénomène récurrent, touchant une succession de personnes, a souvent une cause collective, prévient le psychologue du travail C. Nguyen.

.../...

Une absence non prévue pendant deux jours peut par exemple avoir davantage de conséquences sur (...) l'organisation qu'une absence longue qui aurait été anticipée. La charge de travail non effectuée ainsi reportée sur les équipes en place risque alors de nourrir de la démotivation, sans compter une certaine forme d'animosité et de ressentiment.

Mauvaises conditions de travail physique, relations difficiles avec un manager ou collègues (.../...) manque de soutien ou de reconnaissance. Autant de raisons qui génèrent les arrêts de travail courts et récurrents.

Question 1 : En tant que futur encadrant comment vous positionneriez vous face à un ou plusieurs membres de votre équipe qui sont souvent absents ?

Question 2 : Quelles seraient les mesures que vous pourriez mettre en place ?

## Où en est le projet de loi qui doit instaurer un congé menstruel pour les salariées ?

Le projet de loi permettant aux femmes souffrant de règles douloureuses et invalidantes de prendre un congé menstruel sera examiné à l'Assemblée nationale jeudi 4 avril 2024. Mi-février la majorité sénatoriale l'a rejeté. Le ministre de la santé et un syndicat patronal n'y sont pas favorables : ils craignent « des risques de discrimination à l'embauche ». [...]

### Quand la loi sera-t-elle réexaminée ?

En effet, jeudi 4 avril 2024, en séance, les députés français réexamineront le projet de loi permettant le congé menstruel : jusqu'à 13 jours d'arrêt maladie par an sans jour de carence, avec à l'appui un certificat médical.

Sauf qu'à la mi-février 2024, le texte proposé par un député écologiste, a été rejeté par la majorité sénatoriale. Puis rebelote mercredi 27 mars, cette fois en commission des Affaires sociales à l'Assemblée nationale : 16 voix pour, 16 voix contre.

### Que dit le ministre de la santé ?

Une décision soutenue par le ministre de la santé, Frédéric Valletoux (Horizon, ex-LR), qui, invoquant le respect du secret médical, craint des risques de discrimination à l'embauche... Tout comme le Medef. Le syndicat patronal estime que ce congé spécifique renforcerait l'idée, erronée, que les femmes ne peuvent pas occuper les mêmes postes que les hommes.

### Le projet de loi

**Arrêt de travail** : Mise en place d'un arrêt de travail spécifique pour les femmes souffrant de dysménorrhée dont l'endométriose. Il pourrait aller jusqu'à deux jours par mois

**Indemnités journalières** : Un arrêt de travail sans délai de carence, entièrement pris en charge par la sécurité sociale.

**Télétravail** : Une organisation en télétravail possible pour les femmes souffrant de dysménorrhée invalidante.

**Coût pour la Sécurité sociale** : Les défenseurs du texte estiment le coût de cette mesure à 100 millions d'euros par an pour la Sécurité sociale.

Quel intérêt peut présenter la mise en place de ce type de congé ?

Pensez-vous que les mesures pour favoriser l'égalité des hommes/femmes dans la fonction publique française sont efficaces ?

# **Transformer l'État : débureaucratiser, simplifier, mettre l'IA au service des Français**

« le 12 mars, lors des rencontres avec les hauts cadres de l'État, nous présentions avec le président de la République une nouvelle méthode pour aller encore plus loin dans la débureaucratization de notre pays.

**Il y a cinq semaines, je fixais un objectif : dans chaque ministère, 10 mesures clés de simplification, attendues par les Français, devront être mises en œuvre dans l'année.**

Je fixais également une méthode : partir du terrain, faire émerger les problèmes et leur résolution, non depuis Paris mais par le frottement avec les équipes sur le terrain : les agents de guichet, dans les préfetures, les rectorats et toutes celles et ceux qui sont chaque jour au contact du public.

**Cette méthode produit déjà des résultats. [...]**

Voilà pourquoi nous ouvrons aujourd'hui un nouveau dispositif, « France simplification », pour résoudre les situations administratives les plus complexes qui remonteront du terrain. Et, avant de remonter à Paris, je charge chaque préfet d'utiliser au maximum leurs nouveaux pouvoirs de dérogation pour lever les blocages qui peuvent l'être par le dialogue et par l'audace.

On l'a vu au moment de la mobilisation des agriculteurs, que c'était une vraie possibilité dans chaque préfecture de simplifier, arrêté préfectoral par arrêté préfectoral, la vie de nos agriculteurs.

Car, « France simplification » c'est une méthode mais c'est aussi un état d'esprit. Une posture de service pour nos concitoyens. C'est l'idée qu'avant de se tourner vers la norme, avant de remonter à Paris, chaque agent public a le devoir de chercher des solutions locales pour lever les blocages.

Je veux enfin être clair : le travail à accomplir pour simplifier la vie des Français, pour simplifier nos processus et nos administrations est colossal.

C'est un combat de long-terme, qui imposera de mener des batailles dans tous les secteurs.

Nous n'en serons pas quittes après ces annonces. Ces annonces, c'est une accélération majeure, mais ce n'est certainement pas le bout du chemin.

La simplification, c'est notre fil rouge. La débureaucratization, c'est notre cap. Nous allons continuer, sans relâche, sans répit. ».

**Selon vous, la « débureaucratization » et « l'IA » peuvent-ils réellement moderniser l'État ?**

**Selon vous, en quoi « les équipes de terrain » ont la capacité à faire émerger des solutions aux problèmes ?**

## **Conseil d'État – publication – études annuelles**

### **L'utilisateur, du premier au dernier kilomètre : un enjeu d'efficacité de l'action publique et une exigence démocratique**

Appréhender le dernier kilomètre de l'action publique nécessite de regarder à la fois la façon dont les services publics atteignent les usagers sur le terrain et la manière dont sont conçues les politiques publiques. Pour ce faire, le Conseil d'État a mené un grand nombre d'auditions, de colloques, de consultations mais a aussi réalisé plusieurs déplacements sur le terrain. Cette démarche l'a conduit à réaliser un véritable tour de France des difficultés auxquelles sont confrontés les acteurs mettant en œuvre les politiques publiques, qu'ils soient administratifs ou associatifs, pour atteindre les usagers, mais aussi à recenser les bonnes pratiques qui améliorent l'action publique au quotidien. Le Conseil d'État dresse dans cette étude un constat sans fard du fossé qui s'est creusé entre les attentes des usagers et l'action publique malgré les efforts entrepris pour y remédier. Il propose aussi une méthode pour réussir ce dernier kilomètre, en fondant à chaque fois ses propositions sur des expériences réussies sur le terrain.

### **Le constat : un fossé qui s'est creusé entre l'action publique et les usagers**

Partant des usagers de l'action publique, le Conseil d'État souligne que leurs attentes, leur posture à l'égard des administrations, des services publics, ont profondément changé au cours des dernières décennies. Les usagers comparent facilement la proximité, la simplicité, la rapidité des services publics avec celles d'autres acteurs, y compris du secteur privé. Aujourd'hui, les usagers sont plus nombreux, plus divers.

**Quels sont, selon vous, les enjeux de la présence de l'administration française sur l'ensemble du territoire ?**

**Selon vous, l'administration française doit-elle se rendre accessible sur tout le territoire pour tous les acteurs privés et publics ?**

## Les discriminations persistent envers les salariés LGBT

La troisième édition du baromètre LGBT+ L'Autre Cercle-IFOP met en lumière une stagnation de l'inclusion des personnes LGBT au travail, et une augmentation des agressions à leur encontre. La tendance n'est pas à la baisse pour les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle au travail.

Alors que vient de s'ouvrir le Mois des fiertés, consacré à la visibilité des personnes LGBT + (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, inter sexes et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelles et/ou cis genres), la troisième édition du baromètre LGBT+, organisée par l'institut de sondage IFOP et l'association L'Autre Cercle, révèle qu'un salarié LGBT sur trois a été victime d'au moins une agression « LGBT-phobe » au sein de son organisation. Cela représente une hausse de 4 % par rapport au dernier baromètre, publié début 2020.

Cette étude comprend deux échantillons : le premier, représentatif de la population française, interrogé entre avril et mai 2021, est composé de 1 068 salariés LGBT (homosexuels, bisexuels et transgenres - les termes inclus dans le « + » étant encore trop difficiles à identifier au niveau statistique), et le second, interrogé début 2022, comprend près de 30 000 salariés et agents de 53 organisations ayant signé la charte d'engagement LGBT+ (sur 180), lancée il y a neuf ans par L'Autre Cercle.

« La principale conclusion, c'est que l'on a en France une proportion non négligeable de salariés LGBT qui rapportent tout un ensemble de discriminations, de l'agression physique à une "LGBT-phobie" qui peut être d'ambiance, mais aussi une discrimination plus structurelle par rapport à l'environnement professionnel et l'impact sur leur carrière », résume François Kraus, directeur du pôle genre, sexualités et santé sexuelle de l'IFOP.

Ainsi, 25 % des salariés de l'échantillon national disent avoir subi des discriminations verbales de la part d'autres salariés, mais aussi de clients ou fournisseurs, et 16 % disent avoir été mis à l'écart du fait de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle. Ils sont un quart à dénoncer des discriminations de la part de leur direction (26 %, soit + 6 points par rapport à 2020) ... »

Ces dernières années, quelle politique l'Etat met-il en œuvre pour lutter contre les discriminations à l'encontre des salariés LGBT + ?

Pensez-vous que l'état protège suffisamment les minorités au sein la fonction publique ?

# Publication de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Les résultats des premiers index de l'égalité professionnelle se rapportant à l'année 2022 ont été publiés par les ministères et leurs établissements publics administratifs (EPA) sur leurs sites internet. Tous les ministères et la plupart de leur EPA obtiennent une note supérieure à la cible de 75 points.

Ces publications mettent en lumière des axes d'amélioration en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, l'accès des femmes aux emplois de l'encadrement supérieur, mieux rémunérés reste à développer et, pour les agents contractuels, les rémunérations des femmes restent inférieures à celles des hommes.

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'[article 9 de la loi du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles [L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP](#), s'impose en 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l'État). Ces administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

## Un plan national d'action pour l'égalité professionnelle

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite de longue date dans les politiques déployées au bénéfice des douze millions d'élèves (égalité filles-garçons) et des trois millions d'étudiants du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (égalité femmes-hommes), il restait à formaliser un engagement de même nature pour les personnels des deux ministères.

C'est l'objet du plan national d'action pour l'égalité professionnelle, mise en place depuis 2021 et renouvelé tous les trois ans. **L'égalité professionnelle a ainsi vocation à s'inscrire durablement dans les politiques de ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, avec un objectif d'amélioration continue.**

## Plan d'action 2024-2027

L'adoption du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des jeux olympiques et paralympiques a marqué une étape majeure pour progresser dans l'égalité réelle au moyen d'une gestion des ressources humaines renouvelée. Le plan national d'action 2024-2027 est en préparation sur la base d'un bilan du précédent et de concertations avec les représentants du personnel des trois périmètres ministériels.

## Plan d'action 2021-2023

Le plan d'action du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est structuré en cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Actualité | Publiée le 07 mars 2024 | Mise à jour le 19 avril 2024 [tps://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-l](https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-l)

Actualité | Publiée le 07 mars 2024 | Mise à jour le 19 avril 2024 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat>

Question 1 : Quelle est la finalité de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique d'Etat ?

Question 2 : Quels sont les axes des plans d'action ?

# **Harcèlement scolaire : en moyenne, plus d'un élève par classe est concerné, selon l'enquête nationale de novembre 2023**

Une grande enquête, fondée sur des questionnaires d'autoévaluation anonyme, montre que 5 % des écoliers du CE2 au CM2, 6 % des collégiens et 4 % des lycéens sont considérés comme victimes de harcèlement.

A peine nommée ministre de l'éducation nationale, Nicole Belloubet a consacré son premier déplacement à la question du harcèlement scolaire. En moyenne, plus d'un élève par classe déclare en être victime, selon les résultats d'une grande enquête nationale révélés par la ministre lundi 12 février.

L'enquête, menée en novembre 2023 dans le sillage d'un plan interministériel contre le harcèlement scolaire, a démontré que 5 % des écoliers du cours élémentaire supérieur (CE2) au cours moyen supérieur (CM2), 6 % des collégiens et 4 % des lycéens sont considérés comme victimes de harcèlement, a précisé la nouvelle ministre lors de son premier déplacement dans un collège de Reims.

« C'est un véritable fléau qu'il nous faut absolument réguler », a déclaré la ministre à la presse. « Un élève ne doit pas venir dans son établissement scolaire la peur au ventre, mais au contraire le sourire aux lèvres », a ajouté Mme Belloubet, qui au cours de sa visite au collège Robert-Schuman, a échangé avec l'équipe du programme de lutte contre le harcèlement de l'établissement.

## **Questionnaires anonymes**

« En milieu scolaire, le harcèlement est le fait, pour un élève ou un groupe d'élèves, de faire subir de manière répétée à un camarade des propos ou des comportements négatifs, voire violents », expose le service statistique de l'éducation nationale, qui a exploité un échantillon représentatif de 17 000 questionnaires soumis à un total de 7,5 millions d'élèves du CE2 à la terminale.

Les conclusions de l'étude révèlent qu'une part non négligeable des élèves doit faire l'objet d'une vigilance accrue face au risque de harcèlement, soit 19 % des écoliers du CE2 au CM2, 6 % des collégiens et 5 % des lycéens.

Cette vaste enquête sera désormais menée chaque année sous la forme d'un « Baromètre annuel du harcèlement en milieu scolaire » destiné à suivre l'évolution de ce phénomène, a annoncé la nouvelle ministre de l'éducation.

## **Mobilisation générale**

Si une situation à risques émerge au travers du questionnaire, « une nouvelle autoévaluation individuelle au cours de laquelle l'anonymat sera levé, avec l'accord des parents » sera décidée, a précisé le ministère de l'éducation nationale.

Le gouvernement a dévoilé à la fin de septembre un plan interministériel de lutte contre le harcèlement scolaire, promettant une « mobilisation générale » contre ce « phénomène massif ». Cours d'empathie, confiscation du portable dans les cas graves, exclusion des élèves harceleurs sur les réseaux sociaux : l'exécutif a affirmé faire de la lutte contre le harcèlement scolaire sa « priorité absolue » pour la rentrée 2023 après une série de drames, comme le suicide de la jeune Lindsay dans le Pas-de-Calais ou d'un adolescent, Nicolas, dans les Yvelines.

Les chiffres dévoilés lundi sont à mettre en perspective d'un précédent chiffre abondamment relayé par la presse et les responsables politiques faisant état d'une moyenne d'un élève sur 10 concerné par le harcèlement scolaire.

Source : le Monde - Publié le 12 février 2024

Question 1 : Pourquoi la problématique du harcèlement scolaire est devenue une priorité du ministère de l'éducation nationale ?

Question 2 : Qu'est ce qui peut être fait pour combattre ce fléau ?

# Le schéma directeur Développement Durable – Responsabilité sociétale et environnementale

*Mardi 2 avril, une centaine de représentants d'établissements d'enseignement supérieur étaient invités à partager leur expérience autour de l'élaboration de leur schéma directeur DD&RSE. Mathias Bernard, président de l'université Clermont-Auvergne et de la commission transitions de France Universités, fait le point sur les enjeux de leur mise en place, soulignant que certaines interrogations persistent.*

En novembre 2022, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche formulait dans le cadre de son plan climat-biodiversité et transition écologique **l'obligation pour les établissements du supérieur d'élaborer un schéma directeur "développement durable et responsabilité sociétale"** (DD&RSE) à l'horizon décembre 2024.

Le but ? Définir notamment la manière dont ces acteurs entendent participer à la transition écologique. À quelques mois de la date butoir, l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) et France universités organisait, le 2 avril un point d'étape sous la forme d'**un séminaire d'accompagnement** pour la rédaction du schéma directeur et pour favoriser l'échange de bonnes pratiques. Près d'une centaine de représentantes et représentants d'établissements étaient présents.

Au-delà du constat d'une volonté partagée et de projets déjà bien engagés, [Mathias Bernard](#), président de l'université Clermont-Auvergne et de la commission transitions de France Universités rapporte que des **questionnements et doutes** persistent. Interview.

## **Quel était l'objectif du séminaire DD&RSE du 2 avril ?**

Cet évènement s'inscrit dans le cadre d'**une série de rencontres visant à accompagner les établissements** dans la rédaction de leur schéma directeur DD&RSE. Certaines universités l'ont déjà finalisé. Il nous semblait important, à mi-parcours, d'**organiser un échange de bonnes pratiques**, des retours d'expérience, de rappeler ce qui est attendu et la marge d'autonomie dont bénéficient les établissements. À l'avenir, il y aura aussi besoin d'**accompagner la mise en œuvre de ces schémas**. Il faut suivre les engagements pris et aider les établissements à réaliser leur trajectoire.

## **Concernant la mise en place des schémas directeurs DD&RSE, quels besoins ont été relevés par les acteurs ?**

Se pose d'abord la **question de l'articulation du schéma directeur DD&RSE avec les autres politiques** des établissements. Comment l'associer au contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), avec l'offre de formations et avec d'autres schémas directeurs ? Le schéma directeur DD&RSE se distingue de ceux sur le numérique ou la vie étudiante puisqu'**il est plus transversal**. Il concerne l'ensemble des métiers, des directions et des services.

...Une autre interrogation concerne d'ailleurs **le défi d'embarquer l'ensemble de la communauté universitaire**. Ce schéma directeur suppose des contraintes pour tous parce qu'il va falloir faire évoluer les programmes de formations, développer des pratiques de sobriété...

Nous avons par ailleurs relevé un besoin d'indicateurs et d'outils de pilotage. Quelle méthodologie utiliser pour réaliser son bilan carbone ? Comment organiser son suivi ? **Il y a une attente en termes de méthodologie** quantitative.

***Les moyens pour mettre en place cette stratégie sont-ils un autre point de vigilance ?***

La question des moyens alloués à la réalisation de ces objectifs est un réel enjeu. On ne peut pas mettre en place les schémas directeurs DD&RSE sans moyens humains et financiers supplémentaires.

Si l'on s'intéresse exclusivement à la consommation énergétique des établissements, il nous faut un plan de financement de rénovation de l'immobilier universitaire. **La Cour des comptes chiffre à sept milliards d'euros** le besoin d'ici 2030 pour tenir les engagements de l'État. La semaine passée, Sylvie Retailleau et Bernard Cazenave ont annoncé les résultats d'un appel à projets sur la rénovation énergétique des bâtiments de l'État. Seulement 118 millions d'euros seront attribués à l'enseignement supérieur et la recherche...

***Quelles réponses se dessinent ?***

Concernant les indicateurs de pilotage, tout l'intérêt de travailler avec l'AMUE est de pouvoir **s'appuyer sur une expertise commune** et construire des outils mutualisés. Pour ce qui est d'embarquer l'ensemble de la communauté universitaire, plusieurs exemples ont été évoqués. L'université Clermont-Auvergne [que dirige Mathias Bernard] s'est appuyée sur une démarche participative.

Impliquer l'ensemble de la communauté dans la définition de ces objectifs permet qu'ils ne soient pas perçus comme des contraintes venues d'en haut. Durant six mois, nous avons organisé **des ateliers ouverts aux personnels, enseignants, étudiants...** Impliquer l'ensemble de la communauté dans la définition de ces objectifs permet qu'ils ne soient pas perçus comme des contraintes venues d'en haut.

D'autres établissements comme l'Inalco ont mis en place une convention et une assemblée chargée d'élaborer et suivre ce schéma directeur... **Il n'y a pas un modèle exclusif** : il s'agit d'un catalogue d'expériences répliquables.

**Extraits de L'Étudiant, publication 08/04/2024**

**Auteure : Cécile MARCHAND-MENARD**

**Question 1** : Comment les établissements de l'Enseignement Supérieur sont-ils amenés à faire évoluer leurs pratiques en termes de Développement Durable – Responsabilité sociétale et environnementale ?

**Question 2** : Quels sont les freins identifiés par Mathias BERNARD ?

## **IA : quel potentiel dans les services publics ?**

Mieux cibler les populations précaires, mieux déterminer l'éligibilité des chômeurs à l'allocation chômage ou mieux rédiger les réponses en ligne aux usagers... Le potentiel de l'IA pour améliorer les politiques publiques est important.

### **Qu'est-ce qu'un système d'IA ?**

L'intelligence artificielle (IA) semble être le nouvel outil incontournable de l'action publique. Qu'il s'agisse d'attribuer des aides sociales, de mieux cibler les fraudeurs, de surveiller la population dans l'espace public ou de communiquer avec les usagers sur internet, les autorités publiques utilisent de plus en plus l'IA. En France, 908 millions d'euros du plan France Relance sont d'ailleurs dédiés à la transformation numérique des services publics, prenant notamment la forme d'un recours croissant à l'IA.

Définir un système d'IA (SIA) n'est pas chose simple. On considère en principe qu'il s'agit d'un système basé sur des algorithmes, fonctionnant avec une certaine autonomie. Ce système est capable d'établir des prévisions, de formuler des recommandations, ou de prendre des décisions influant sur l'environnement, en d'autres termes, d'effectuer des tâches relevant habituellement de l'intelligence humaine. Certains SIA, comme les systèmes d'IA générative tels que ChatGPT, ou encore les systèmes de reconnaissance faciale, mobilisent des données en masse (Big data) et sont extrêmement performants. Ce sont des IA de machine learning, qui s'améliorent en fonction des données qui les alimentent et sont en grande partie autonomes des humains qui les développent. Les administrations qui utilisent depuis longtemps des algorithmes simples (dits aussi "déterministes" car entièrement programmés par l'être humain comme c'est le cas de Parcoursup, par exemple), mobilisent aussi de plus en plus ces IA de machine learning.

### **Les opportunités et les cas d'usage de l'IA dans les services publics**

Les opportunités que représente le recours à l'IA pour les services publics sont multiples. Du côté de l'administration, l'IA permet de soulager les agents de tâches fastidieuses et répétitives, comme le traitement de millions de vœux d'étudiants pour accéder à l'enseignement supérieur. En plus d'accélérer le temps de la décision, l'automatisation promet d'assurer une meilleure allocation des moyens matériels et humains, en les dédiant à des tâches que les algorithmes ne peuvent pas traiter.

Du côté des usagers, l'utilisation de l'IA peut s'avérer précieuse pour prendre des décisions plus adaptées à chaque situation, par l'exploitation massive des données. Grâce au profilage, l'IA peut par exemple permettre de mieux cibler les populations précaires afin de leur attribuer des aides automatiquement. D'une certaine manière, l'IA peut ainsi contribuer à rétablir l'égalité des droits.

L'IA permet, en somme, de mieux appréhender les réalités économiques et sociales. Elle est, en cela, un puissant levier d'amélioration des politiques publiques par les connaissances qu'elle produit.

En tant qu'outil d'aide à la décision et à l'action publique, l'IA offre des fonctionnalités variées. Elle peut servir à identifier et authentifier des personnes : par exemple, PARAFE, système de reconnaissance faciale, commence à être utilisé dans les aéroports français pour fluidifier le passage aux frontières.

L'IA peut aider à déterminer l'accès aux droits et aux services publics : France Travail utilise ainsi un système d'IA pour déterminer l'éligibilité des chômeurs à l'allocation-chômage d'aide au retour à l'emploi, ainsi que le montant de cette aide et sa durée. En matière de sécurité publique, la vidéosurveillance assistée par l'IA a été autorisée par le législateur dans le cadre de la loi sur les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 pour faciliter la détection des événements anormaux dans l'espace public. De même, en matière de lutte contre la fraude fiscale, l'IA est utilisée par l'administration pour mieux cibler les "anormalités".

Aujourd'hui, l'IA générative (capable de remplir des tâches générales de création de données nouvelles - images, vidéos, textes - de manière indépendante, à partir de données d'apprentissage) est expérimentée au sein des services publics pour aider les agents dans la rédaction des réponses en ligne aux usagers. Sans prétendre à l'exhaustivité, mentionnons également l'utilisation de l'IA pour accroître l'efficacité de la gestion des services et des territoires, comme en témoigne l'avènement des "Smart Cities", qui ambitionnent d'améliorer les infrastructures et les services urbains et ainsi, la qualité de vie des citoyens.

Question 1 : Quels sont les risques liés à l'utilisation de l'IA dans les services publics ?

Questions 2 : Quelles solutions pour se prémunir contre ces risques ?

# Comment ChatGPT et les IA génératives bousculent déjà l'administration

En juin, le gouvernement annonçait le lancement à la rentrée d'une expérimentation de ChatGPT et autres IA génératives de textes pour répondre aux questions des usagers sur ServicesPublics+. Mais dans les ministères, les services fourmillent déjà d'idées pour utiliser ces outils dans le cadre de leurs missions. Et ce bien avant l'irruption de ChatGPT fin 2022.

Utiliser ChatGPT pour préparer les réponses aux usagers ? C'est l'ambition portée par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini. Ce dernier a annoncé le lancement d'une expérimentation à la rentrée pour aider les agents à mieux répondre aux questions posées par les usagers sur la plate-forme ServicesPublics+, et pour laquelle 1 000 agents se sont déjà portés volontaires. Une expérimentation tout ce qu'il y a de plus officiel, mais loin d'être la seule dans le secteur public, où l'on assiste, comme partout ailleurs à une certaine effervescence pour ces "grands modèles de langage", ou LLM, l'appellation générique des technologies sous-jacentes aux IA génératives de textes. *"Dans les couloirs, ou à la cantine, on entend beaucoup d'agents faire part de leurs explorations autour de ChatGPT, pour rédiger des notes"*, illustre une agente juste après l'annonce de l'expérimentation par Stanislas Guerini. *"Cela intéresse évidemment beaucoup, car tout le monde veut s'approprier cette technologie et en identifier les limites et le potentiel"*, confie un responsable d'incubateur ministériel.

Un premier terrain d'exploration qui a le mérite d'être praticable, et surtout de ne pas risquer de voir des données sensibles ingurgitées par OpenAI, la société mère de ChatGPT. C'est d'ailleurs la règle principale guidant les explorations à Bercy. *"Rien de confidentiel ni de sensible ne doit être porté en prompt [le texte de la requête transmise à la machine, ndlr] dans une IA générative"*, explique Guillaume Coldre, qui rappelle ensuite que les *"IA génératives généralistes peuvent apporter des réponses erronées : elles sont plus vues comme une base d'aide au raisonnement que comme une base de connaissance"*. De nombreuses explorations ont d'ores et déjà été lancées, principalement pour les besoins des informaticiens eux-mêmes, comme la détection et la résolution automatique de bugs dans les codes informatiques complexes à la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF). Mais aussi pour rédiger des fiches ou des offres d'emplois ou pour automatiser le support utilisateurs, toujours à la DGCCRF. D'autres pistes sont envisagées, pour aider la direction générale des finances publiques (DGFIP) à vérifier la complétude d'un dossier, ou bien encore pour catégoriser les amendements concernant les Impôts et aider à les aiguiller vers le bon service. Tout cela *"sans passage à l'échelle à ce stade"*, et sans *"contrevenir à la protection des données"*, précise Guillaume Coldre.

Cette nécessité de garder la main sur les données explique la préférence, partout dans les administrations, pour des modèles de langage ouverts dont on peut soulever le capot, et donc en analyser les rouages. C'est l'approche également privilégiée par l'équipe en charge de l'expérimentation avec ServicesPublics+. *"L'idée est d'entraîner plusieurs modèles existants pour préparer des pré-réponses aux administrés, sans mettre le chatbot directement au contact de l'utilisateur, et de comparer ces modèles. Le seul moyen était donc de partir sur un modèle open source pour avoir une approche souveraine, francophone, et adaptée aux besoins très juridico-administratifs des métiers"*, explique Joël Gombin, patron de la société Dataactivist, sollicitée par Etalab pour préparer l'expérimentation. Un travail qui posera les bases de la constitution d'un consortium, ou du moins d'une communauté publique et privée autour des IA génératives de textes en open source. Des IA dont l'entraînement nécessite beaucoup de données, mais aussi de ressources informatiques de calcul.

## Explorations anciennes

L'effervescence pour les IA génératives provoquée par l'irruption de ChatGPT et son accessibilité au grand public ne date toutefois pas d'hier. Dans le petit milieu des experts en science des données, les technologies du traitement du langage naturel intéressent depuis de nombreuses années. *"Le buzz autour des modèles de langages remonte à 2018 avec la sortie du modèle BERT de Google"*, rejoue Romain Le Sur, responsable du Lab de Data Science de l'Insee. *"Mais en 2018 comme aujourd'hui avec ChatGPT, nous rencontrons toujours des problèmes de fiabilité, avec des risques d'hallucination et beaucoup d'erreurs"*. Ce qui n'empêche pas l'Institut de poursuivre les expérimentations sur des cas d'usages très spécifiques et restreints au domaine informatique. Un assistant est ainsi en cours de développement pour convertir de façon massive des vieux codes informatiques en code R, plébiscité aujourd'hui par les ingénieurs de données.

D'ailleurs, le Laboratoire d'intelligence artificielle de la DINUM a très vite identifié la nécessité de se pencher sur la question et de ne pas se laisser dépasser par une technologie émergente mais dominée par les anglo-saxons. Il travaille depuis plusieurs années déjà sur les technologies du traitement du langage naturel, particulièrement utiles dans les administrations, où les circulaires, rapports et autres notes (et donc l'écrit) sont légions. Le Lab IA a notamment lancé en 2019 la constitution participative d'une base de questions-réponses en français, afin d'entraîner des IA nativement francophones. La base de données "PIAF" a ensuite été utilisée pour diverses applications expérimentales afin, par exemple, de permettre aux agents de poser des questions trouvant leurs réponses dans le Code des relations avec le public (comme "qu'est-ce que l'open data ?" ou "Comment s'exerce le droit d'accès à un document administratif ?"). Ce fut également le cas avec la Direction de l'information légale et administrative (DILA), pour permettre aux usagers cette fois de poser des questions à partir des contenus du site service-public.fr. Le résultat n'a toutefois pas répondu aux besoins de la DILA. *"Il s'agissait davantage d'un outil de Questions/réponses" que d'un outil permettant de gérer des logiques conversationnelles en générant des contenus, l'outil se « contentant » de descendre l'arborescence du site service-public.fr"*, précise la direction, qui ne baisse pas pour autant les bras et prévoit plusieurs autres expérimentations pour générer des synthèses et résumés des contenus disponibles sur ses différents sites web, ou pour déployer un chatbot amélioré pour décharger le support utilisateurs. La base PIAF a toutefois été utilisée pour améliorer les performances du code du travail numérique.

C'est donc tout naturellement que l'équipe du code du travail s'est précipitée sur ChatGPT. Avec des résultats plus que décevants pour le moment, tant la matière reste complexe, et même inquiétants, car ChatGPT donne l'impression d'avoir la bonne réponse alors qu'elle est truffée d'erreurs. D'autres utilisations paraissent néanmoins plus prometteuses au sein de la Fabrique numérique des ministères sociaux, où est né le code du travail numérique. C'est ainsi que ChatGPT est utilisé non pas dans la relation avec l'utilisateur, mais pour aider à naviguer dans la documentation interne de la fabrique de start-up d'Etat. *"L'incubateur a constitué toute une documentation autour de son fonctionnement, de sa méthodologie, de la gestion d'un produit numérique, de son financement, explique son responsable technique Julien Bouquillon. Nous développons donc un chatbot basé sur ChatGPT pour aider les agents à s'y retrouver dans cette documentation"*. Un exemple de plus qui montre que les explorations se multiplient, mais se limitent principalement à un cercle d'initiés. D'où l'importance de l'expérimentation sur la plate-forme ServicesPublics+.

ACTEURS PUBLICS, PAR EMILE MARZOLF - 19 juillet 2023

Question 1 : Quel est le principe du service public qui justifie l'intégration de l'IA dans les usages de l'administration ?

Question 2 : Quel est l'intérêt des IA génératives comme le ChatGPT pour les agents de l'administration ?

## Ombeline Mahuzier : “Une justice impartiale et inclusive face aux violences intrafamiliales”

Alors que les députés viennent de voter une proposition de loi créant des juridictions spécialisées en matière de violences conjugales, Ombeline Mahuzier, procureure de la République du tribunal judiciaire de Châlons-en-Champagne et présidente de l'association Femmes de justice entre 2018 et 2022, souligne la nécessité de moyens dédiés, d'organisations adaptées et d'une approche renouvelée pour progresser en la matière. Le tribunal de Châlons-en-Champagne a lancé une politique de juridiction dédiée aux violences intrafamiliales.

En l'absence d'étude d'impact, le débat relancé par l'Assemblée nationale lors de l'adoption d'une proposition de loi créant des juridictions spécialisées contre les violences intrafamiliales nous renvoie à une question simple : concrètement, que font les juridictions, et de quoi ont-elles besoin pour progresser ? Pour une procureure engagée sur le terrain, la réponse tient en 3 points : des moyens dédiés, une organisation adaptée et une approche renouvelée.

Il faut, bien sûr, le constat est largement partagé, davantage de moyens : recruter, former et déployer des enquêteurs et enquêtrices, magistrats et magistrates, greffes, expert-e-s en nombre et mettre en place des outils performants pour recouper et analyser les informations, à commencer par un fichier national des situations de violences intrafamiliales. Mais nous ne pouvons pas nous contenter de dénombrer les moyens, d'analyser le comportement des auteurs ou d'expliquer la psychologie des victimes. Il faut aussi décrypter les freins et les mécanismes invisibles de toute notre organisation et de nos réponses collectives.

Le premier objectif qui doit nous guider est celui de l'efficacité par une approche de terrain : trois ans après le “Grenelle des violences conjugales”, les progrès accomplis sont visibles, notamment dans les juridictions qui ont mis en place des politiques locales dédiées.

L'exemple du tribunal judiciaire de Châlons-en-Champagne est à cet égard riche d'enseignements. Le 25 novembre 2019, l'assemblée générale des magistrats avait en effet adopté un projet transversal, porté par les cheffes de juridiction, avec 5 objectifs : améliorer l'évaluation du danger, protéger les victimes, sanctionner efficacement les auteurs, développer une véritable expertise et dialoguer avec les acteurs de terrain.

Il partait du principe qu'une justice de qualité au service de tous et toutes ne pouvait pas se cantonner à l'interprétation des textes. Dépassant la vision technique des procédures, nos axes de travail illustraient cette volonté d'aller de l'avant : partage d'informations et de connaissances, réactivité, évaluation des besoins...

Trois ans plus tard, les résultats sont au rendez-vous : les classements sans suite sans réponse pénale sont passés sous la barre des 2 %, les poursuites ont été multipliées par trois et le nombre de téléphones grave danger et d'ordonnances de protection ont été multipliés tous les deux par dix<sup>1</sup>. Toute l'organisation interne, les instances de gouvernance et les pratiques professionnelles ont été revisitées, de l'enquête à l'exécution des peines, sans oublier l'accompagnement des victimes et les affaires familiales. Ce bilan est le résultat d'une approche engagée, s'appuyant sur une transformation profonde et transversale de l'action publique pour tendre vers davantage d'égalité réelle.

Les études sociologiques et cognitives ont montré que les biais de genre irriguaient les relations humaines et les rapports de pouvoir ; les violences faites aux femmes en sont l'une des pires

extrémités. Les ressorts des inégalités à prendre en compte sont évidemment nombreux : culturels, économiques, liés à l'origine ou à l'âge... Les biais cognitifs et sociaux sont partout, et le droit et l'institution judiciaire n'y font pas exception.

Pour rendre une justice impartiale tout en construisant une politique publique efficace, il faut donc aussi avoir le courage d'interroger les biais avec lesquels nous vivons, ceux avec lesquels nous composons et ceux que nous choisissons de corriger. Si nous voulons que l'action publique et les politiques judiciaires puissent évoluer d'une égalité abstraite, qui repose entre autres sur un principe théorique de neutralité absolue, vers davantage d'égalité concrète, il faut développer une approche engagée et documentée de ces questions.

Elle doit notamment s'appuyer sur les sciences sociales et les études de genre pour déconstruire les mécanismes systémiques, en organisant des rencontres entre les praticiens et les chercheurs, et en créant des espaces de partage plus nombreux entre les juristes et les spécialistes d'autres disciplines des sciences humaines.

Le dernier éclairage qui doit nous conduire est celui de la quête du sens : les citoyen.nes comme les professionnel.les partagent le désir d'une justice de qualité, guidée par des valeurs communes progressistes et non par des indicateurs de performance.

À côté de l'évaluation par les coûts ou les délais, une autre évaluation est nécessaire, sociologique et politique, qui tienne compte notamment des inégalités structurelles et systémiques, pour apporter davantage de justice sociale.

À côté de l'efficacité et la performance de la justice, une autre proposition est essentielle : celle d'une justice proche des attentes des justiciables, s'appuyant sur une véritable reconnaissance de l'engagement individuel et collectif, capable de prendre en compte la complexité des rapports de genre dans une vision inclusive des droits humains. C'est l'une des réponses indispensables à la crise du sens, exprimée notamment à travers **la tribune dite des 3 000 il y a tout juste un an**.

Sur cette ligne de crête, il existe un chemin que la justice peut et doit emprunter pour être plus inclusive sans cesser d'être impartiale, et pour répondre aux mobilisations légitimes des féministes sans diviser les genres ou les individus, sans négliger les droits des unes ni sacrifier ceux des autres.

Pour mieux traiter les violences intrafamiliales, mais aussi pour répondre plus largement aux attentes de toutes celles et de tous ceux qui partagent le même désir d'écoute et d'humanité.

[1] Source : *Observatoire national des violences par conjoint du ministère de la Justice, DACG-DTEN-PEPP-OVPC, novembre 2022, données SID Cassiopée.*

ACTEURS PUBLICS PAR OMBELINE MAHUZIER - 3 janvier 2023

**Question 1 :** Pourquoi faut-il créer des juridictions spécialisées contre les violences intrafamiliales ?

**Question 2 :** Comment peut-on qualifier les résultats du Grenelle des violences conjugales ?

# DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Les agents publics de l'État peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle en application de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## Présentation générale

L'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ouvert dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), ce dispositif constitue un procédé expérimental de cessation de fonctions pour les fonctionnaires (jusqu'au 31 décembre 2025) et un mode pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif est également ouvert, de façon pérenne, aux ouvriers d'État affiliés au régime de retraite des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ainsi qu'aux praticiens hospitaliers en CDI (qui ne relèvent pas de la fonction publique de l'État).

Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Pour les agents contractuels et les praticiens hospitaliers en CDI, cette procédure entraîne la rupture du contrat. Pour les ouvriers de l'État, cette procédure entraîne la rupture de l'acte d'engagement qui lie l'agent à l'administration.

Les développements qui suivent concernent les fonctionnaires et les agents contractuels de l'État.

## Agents inéligibles au dispositif de rupture conventionnelle

Pour les fonctionnaires, le dispositif de rupture conventionnelle n'est pas ouvert :

- Aux fonctionnaires stagiaires ;
- Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant du nombre de trimestres exigés pour obtenir une pension à taux plein ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Pour les agents contractuels en CDI (les agents en CDD sont exclus du dispositif), le dispositif de rupture conventionnelle n'est pas ouvert :

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de licenciement ou de démission ;
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant du nombre de trimestres exigés pour obtenir une pension à taux plein.

## Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou à l'initiative de l'administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Pour engager la procédure, l'une des deux parties informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception, ou remis en main propre contre signature, de l'intention de conclure une rupture conventionnelle. Lorsque la demande est formulée par l'agent, celle-ci doit être adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

À noter que le fonctionnaire détaché dans un corps d'accueil, mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration, doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève (article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019, c'est-à-dire à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans son corps d'origine et ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil, et informer son administration d'accueil de cette démarche.

## Entretien

Un entretien est organisé par l'administration entre dix jours francs et un mois après réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Des entretiens supplémentaires peuvent être organisés.

Au cours de l'entretien, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. L'agent doit au préalable en informer son administration.

#### **L'entretien porte principalement sur :**

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions (fonctionnaires) ; la fin du contrat (contractuels) ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive de fonctions, de la fin du contrat, notamment le bénéfice de l'assurance chômage et le respect des obligations déontologiques (contrôle de l'activité lucrative, discrétion professionnelle, etc.).

#### **Signatures**

- Lorsque les deux parties se mettent d'accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle fixé par un arrêté. La convention doit fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat pour l'agent contractuel.
- La signature de la convention doit avoir lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien. Après signature, chaque partie dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la rupture conventionnelle. Pour exercer le droit de rétractation, l'une des deux parties adresse une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

#### **Fin de relation**

- En l'absence de rétractation, l'agent fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions fixée dans la convention de rupture conventionnelle. Pour les agents contractuels, le contrat prend fin à la date fixée également dans la convention.
- La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage.

#### **Réemploi de l'agent dans les 6 années suivant la signature de la RCI**

- Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

#### **Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**

Le montant de l'ISRC est déterminé par les parties dans la convention de rupture, dans le respect des montants minimum et maximum fixés par la réglementation (décret n° 2019-4596 du 31 décembre 2019) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique). Les montants plancher et plafond de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

#### **Sont exclues de cette rémunération de référence**

- Les indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury, ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, sont prises en compte les durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique.

**Montant plancher**

- Un quart (25%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté, pour les années de, un an jusqu'à dix ans ;
- Deux cinquièmes (40%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté, pour les années à partir de dix ans jusqu'à quinze ans ;
- La moitié (50%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté à partir de quinze ans jusqu'à vingt ans ;
- Trois cinquièmes (60%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté à partir de vingt ans jusqu'à vingt-quatre ans.

**Montant plafond**

Un douzième de la rémunération brute annuelle de référence perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Le versement de l'ISRC est définitif et intervient en une seule fois.

Après avoir résumé rapidement le dispositif, vous présenterez les effets de la RC dans la fonction publique.

Présentez les procédures relatives à la rupture conventionnelle dans la fonction publique.