



[En savoir plus](#)

HAUTE FONCTION PUBLIQUE – Le rapport Thiriez ([ici](#)) remis au Premier ministre et publié mardi dernier, émet 42 propositions pour **décloisonner la haute fonction publique, diversifier le recrutement et les carrières**. Mesure emblématique prônée par le rapport : la **transformation de l'ENA en Ecole d'Administration Publique** ([ici](#)), au sein de laquelle le classement de sortie serait supprimé. Le rapport préconise également d'instituer un tronc commun de six mois au sein des six grandes écoles de service public, et propose de fusionner l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique et celle de la Sécurité sociale.

L'INFO

LA STAT

JOUR DE CARENCE – Réintroduit depuis le 1^{er} janvier 2018 dans la fonction publique, le **jour de carence avant le maintien de rémunération en cas de maladie** des agents publics a permis, sur cette première année, de prélever **124 millions d'euros** dans la fonction publique territoriale, selon une étude de la DGCL ([ici](#)). Les contractuels et les agents de catégorie A sont moins impactés par la réforme.



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

LIBERTE D'EXPRESSION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX – La liberté d'expression des **représentants syndicaux** n'est **pas illimitée**, et doit être conciliée avec leurs obligations déontologiques. Dès lors, les **propos particulièrement irrespectueux et agressifs** à l'égard de la directrice générale des services, tenus lors d'une **réunion du comité technique**, peuvent justifier une sanction (**CE, 27 janv 2020, n° 426569**).

L'ARRÊT

L'ACCORD

NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE - L'association des DRH des grandes collectivités, auditionnée par la mission Esch, formule plusieurs propositions ([ici](#) et [là](#)) : **étendre la négociation collective à la carrière et à la rémunération des fonctionnaires, à la protection sociale complémentaire, organisation du temps de travail...** L'association propose également des **formations communes à la négociation collective, entre les représentants du personnel et les employeurs publics**.



[En savoir plus](#)



PREVENTION DE LA RADICALISATION

Le guide de prévention de la radicalisation ([ici](#)) de la DGAFP a été mis à jour

LA TO DO LIST

- **DESIGNER UNE REFERENT DE LA PREVENTION DE LA RADICALISATION** qui bénéficiera d'une formation organisée par le comité interministériel de prévention de la radicalisation (CIPDR), animera des séances de sensibilisation au sein de son service, et sera l'interlocuteur des services préfectoraux et judiciaires ([ici](#)).
- **DETECTER ET SIGNALER LES COMPORTEMENTS CONTRAIRES A LA DEONTOLOGIE** : La **violation d'obligations déontologiques** (neutralité et laïcité, devoirs de dignité et de réserve, exécution des fonctions) peut suggérer un processus de radicalisation et justifier une procédure disciplinaire. La suspicion d'un processus de radicalisation peut également être **signalée** auprès des services **préfectoraux**, de **police** ou par le biais d'un **numéro vert**.
- **MOYENS D' ACTIONS DES EMPLOYEURS ET CHEFS DE SERVICE** : Avant de prendre toute mesure individuelle, les faits servant de fondement à la décision doivent être **qualifiés juridiquement**. L'administration peut agir avant la titularisation, si le candidat ne présente pas les garanties requises pour l'exercice des fonctions. Concernant les statutaires et autres agents, il est possible d'envisager un **changement d'affectation**, une **mutation dans l'intérêt du service**, de **suspendre** l'agent de ses fonctions à **titre conservatoire**. Une **procédure disciplinaire** peut être prononcée **en cas de faute** de l'agent. Enfin, des procédures spécifiques de mutation ou de retrait d'agrément sont prévues par le **code de la sécurité intérieure**.