

Application de la vacance de poste après douze mois de CITIS



Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 créant le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est venu modifier le décret n° 86-442 du 14 mars 1986, en introduisant notamment l'article 47-11 qui dispose que « lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant ». Cette disposition s'inscrivait dans une démarche de modernisation du droit applicable aux accidents et maladies professionnelles des fonctionnaires (ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017) et visait à concilier la protection des agents victimes d'accidents de service (introduction de la présomption d'imputabilité) avec des impératifs de continuité du service public. La vacance de poste introduite par le décret du 21 février 2019 précité présente plusieurs caractéristiques protectrices envers les agents.

D'une part, cette mesure ne revêt pas un caractère automatique : la déclaration de vacance n'est ni obligatoire, ni automatique. Elle constitue une faculté pour l'administration qui doit apprécier plusieurs critères avant de l'appliquer, notamment la continuité du service et le fait que l'agent soit susceptible de reprendre le service à brève échéance. D'autre part, cette mesure ne peut intervenir qu'après douze mois de CITIS. Avant ce délai, l'agent conserve nécessairement son emploi. Cette durée permet, dans la très grande majorité des cas, le retour de l'agent à son poste.

En effet, en 2024, la durée moyenne d'un CITIS pour les agents du ministère chargé de l'éducation nationale s'élevait à 29,7 jours. L'article 47-12 du décret du 14 mars 1986 précité prévoit qu'à l'issue de son CITIS, l'agent est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre. Si elles ne mentionnent pas explicitement la réintégration après une période de CITIS, les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports rappellent que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation stricto sensu. Aussi, la réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Ces mêmes lignes directrices de gestion ministérielles indiquent que les recteurs doivent porter une attention particulière à toutes les situations humaines qui l'exigent et qu'il peut être procédé à des affectations dans l'intérêt du service et des personnes. En complément des lignes directrices de gestion ministérielles, la plupart des lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité font état d'une priorité de retour sur poste accordée aux agents réintégrant après une période de CITIS supérieure à 12 mois.



Question écrite n° 8026 : Application de la vacance de poste après douze mois de CITIS Question de : M. Alain DavidGironde (4 e circonscription) - Socialistes et apparentés M. Alain David attir...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-8026QE.htm>



Si l'IA transforme les tâches, elle redéfinit également les profils de compétences des agents. Ainsi, les responsables RH doivent anticiper cette évolution en proposant des formations adaptées. La montée en compétences des agents est un enjeu central pour garantir une transition réussie. Les agents doivent être formés non seulement à l'utilisation des outils numériques, mais également à la gestion des nouveaux métiers qui émergeront avec l'IA. Des formations spécifiques à l'éthique de l'IA, à la gestion des données, ainsi qu'à la supervision des systèmes automatisés devraient devenir des priorités.

De plus, il ne faut pas oublier que certains agents dont les tâches seront largement automatisées devront bénéficier de parcours de reconversion professionnelle. Les responsables RH doivent donc envisager une gestion dynamique des carrières, qui intègre cette réalité de transformation technologique. Une approche proactive, permettant de réorienter les agents vers des missions nouvelles et plus créatives, sera indispensable pour éviter la démotivation et préserver l'engagement des personnels.

Les enjeux éthiques et de gouvernance de l'IA dans les services publics

Au-delà des questions liées à la transformation des métiers, l'introduction de l'IA soulève des enjeux éthiques et de gouvernance cruciaux. L'utilisation de l'IA dans les services publics doit répondre à des principes de transparence, de non-discrimination et d'équité. En effet, l'IA peut, si elle n'est pas correctement encadrée, reproduire des biais existants ou créer des inégalités dans le traitement des citoyens.

Les responsables RH auront un rôle clé à jouer dans la mise en place de garde-fous. Il est essentiel de garantir que les algorithmes utilisés pour automatiser certaines décisions administratives respectent les principes de justice et d'équité. La traçabilité des décisions prises par l'IA, ainsi que la possibilité d'une intervention humaine en cas de doute, devront être au cœur des dispositifs mis en place. L'éthique doit être intégrée dans chaque étape du déploiement de l'IA, en s'assurant que les outils utilisés ne portent pas atteinte aux droits des citoyens ni à la déontologie du service public.

L'accompagnement du changement et la gestion des résistances

L'un des défis majeurs de cette transition sera de gérer les résistances au changement. Les agents de la fonction publique territoriale, habitués à des modes de fonctionnement traditionnels, peuvent appréhender l'introduction de l'IA comme une menace pour leurs emplois ou leurs missions. Dès lors, il est crucial de mettre en place un accompagnement adapté. Les responsables RH doivent déployer des stratégies de communication et de sensibilisation sur les avantages de l'IA, non seulement pour l'efficacité des services, mais aussi pour le développement des compétences et l'amélioration des conditions de travail des agents.

Un dialogue social ouvert et constructif est également essentiel pour éviter les tensions. Impliquer les agents dès les premières étapes de la transformation, leur permettre de comprendre les bénéfices des outils numériques et leur donner des garanties quant à la préservation de leurs emplois sont des éléments clés pour instaurer un climat de confiance. Le changement ne doit pas être perçu comme une contrainte, mais comme une opportunité de développement professionnel et d'amélioration du service public.

La fonction publique territoriale : un secteur clé pour l'intégration de l'IA

L'introduction de l'IA dans la fonction publique territoriale doit se faire de manière progressive et adaptée aux spécificités locales. Les responsables RH doivent tenir compte des contraintes propres à chaque collectivité : taille de la structure, budget disponible, niveau de numérisation des services, etc. L'IA ne peut pas être imposée de manière uniforme ; elle doit être intégrée selon les priorités et les besoins de chaque collectivité, en veillant à ce que chaque territoire puisse en bénéficier équitablement.

Les responsables RH devront être des acteurs de cette transformation, en élaborant des stratégies RH sur-mesure et en veillant à ce que les agents bénéficient d'un soutien constant tout au long du processus. En intégrant l'IA de manière réfléchie et équilibrée, les services publics territoriaux pourront non seulement gagner en efficacité, mais aussi offrir un service de qualité aux citoyens, tout en garantissant la pérennité des emplois publics.

Conclusion

L'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers de la fonction publique territoriale est indéniable.

Cette évolution technologique offre de nombreuses opportunités pour améliorer l'efficacité des services publics et redéfinir les missions des agents.

Toutefois, elle doit être abordée avec prudence et anticipation, en tenant compte des enjeux humains, éthiques et organisationnels.

Les responsables RH jouent un rôle essentiel dans la gestion de cette transition, en accompagnant les agents, en repensant les compétences nécessaires et en garantissant une gouvernance transparente et responsable de l'IA.

L'IA n'est pas seulement un outil de performance, mais un catalyseur de transformation qui, bien géré, pourra contribuer à la modernisation et à l'amélioration continue des services publics territoriaux.

