



Association des DRH des grandes collectivités territoriales

www.drh-attitude.fr

3 février 2018,

Analyse 1^{er} comité interministériel transformation publique

Le 1^{er} février, le Gouvernement a affiché une volonté de modernisation de l'action publique qui correspond à un réel besoin. **L'Association des DRH des grandes collectivités locales a appelé pendant la campagne présidentielle à ce mouvement de fond en faveur de la modernisation de la fonction publique** (<http://www.drh-attitude.fr/wp-content/uploads/2017/03/Plateforme-de-propositions-de-lAssociation-des-DRH-des-grandes-collectivites.pdf>). En effet, avec le temps, on a constaté un empilement de lois et de textes réglementaires, qu'il faut, aujourd'hui, alléger. Et, sans doute, simplifier pour rendre l'application du statut d'une part plus fluide et plus réactive pour les managers et les DRH, et d'autre part, plus transparente et lisible pour les agents. **Moderniser le statut est donc aujourd'hui une nécessité, mais le simplifier ce n'est pas le casser.**

On doit effet sortir de la simple gestion administrative des carrières qui est chronophage et dont l'utilité perd de son sens en raison de sa complexité pour aller vers une véritable gestion des compétences des agents. La gestion des compétences cela signifie : renforcer les parcours professionnel en accompagnant les agents tout au long de leur vie professionnelle via la formation, le droit à la mobilité, la reconnaissance de leurs aspirations.

C'est pourquoi, pour l'Association des DRH des grandes collectivités locales **réformer le statut ne signifie pas le casser mais il doit s'agir de faire le constat objectif de ce qui aujourd'hui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. D'où le besoin de concertation, d'écoute et d'association des praticiens.**

C'est à ce titre que **nous déplorons le manque de concertation dans le cadre d'Action publique 2022.** Nous constatons qu'il s'agit d'une nébuleuse dont le fonctionnement échappe à ses membres et que les forums régionaux et la plate-forme sont des échecs. Le Premier ministre ayant annoncé une loi pour fin 2018 ou début 2019, il faut donc avec méthode pour consulter et associer pendant ce laps de temps. **La précipitation enverrait des signes de confusion et délégitimerait un chantier pourtant ambitieux et nécessaire.**

Dès lors, **le discours de modernisation ne doit pas être caricatural quant au fonctionnement actuel de la Fonction publique et ne pas stigmatiser les fonctionnaires. Dire que le statut n'a pas évolué depuis Maurice Thorez avec sa loi du 19 octobre 1946, c'est oublier la loi de juillet de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, c'est passer sous silence les lois du 26 janvier 1984 créant la FPT et du 9 janvier 1986 pour la FPH....** C'est comme si pour le secteur privé, on passait sous silence les quatre lois Auroux de 1982. De la modestie dans l'action publique, notamment par rapport aux données historiques, a parfois aussi du mérite...

C'est pourquoi ces chantiers doivent donner du sens aux fonctionnaires et ne pas s'inscrire uniquement dans un objectif budgétaire traduit par la réduction du nombre de fonctionnaires.

Le PM a annoncé 4 chantiers structurants.

Selon l'Association des DRH des grandes collectivités, **il manque un important chantier : celui de l'ouverture de la FP et des voies d'accès.** Nous regrettons ce manque alors qu'il s'agit d'une thématique importante quand on s'intéresse au devenir de la FP. **Si on veut une FP représentative de la diversité de la société française, il faut s'interroger sur la pertinence de certains concours, du besoin de développer des concours sur titre, des épreuves de certains concours trop académiques et pas assez opérationnelles.** Enfin s'intéresser aux voies d'accès, c'est enfin se soucier de leur lisibilité, c'est-à-dire des questions soulevées dans le Rapport de Yannick L'Horty. Un tel chantier, ce serait ainsi l'occasion de travailler sur la reconnaissance de l'apprentissage et de ses débouchés dans la FP qui est très en retard par rapport au secteur privé (à peine plus de 13 000 apprentis dans la FP contre 275 000 dans le secteur privé).

1. Dialogue social plus fluide et recentré sur sujets prioritaires

C'est un chantier important. C'est pourquoi, **l'Association des DRH des grandes collectivités locales propose de transformer les CAP en instances de recours. Il faut sans doute aussi réfléchir au rapprochement des CT et CHSCT, réfléchir à une meilleure saisine du CSFP afin d'enrichir les textes législatifs et réglementaires.** Un tel chantier doit être l'occasion d'imaginer d'autres formes de dialogue social, plus souples tout en travaillant sur la reconnaissance des parcours syndicaux. **Il ne s'agit donc pas de délégitimer les organisations syndicales qui sont des corps intermédiaires nécessaires au bon fonctionnement de la démocratie sociale. Il faut, par contre, sortir des jeux de postures idéologiques.** On passe aujourd'hui trop de temps à la gestion administrative de ce qu'on appelle de la concertation sociale au détriment du vrai dialogue social.

2. Rémunération plus individualisée

Il faut d'abord achever le RIFSEEP en terminant la sortie de tous les décrets pour les cadres d'emplois qui manquent. Le RIFSEEP constitue en effet déjà un bon outil, car il reconnaît et valorise les missions, les suggestions liées au poste et rend plus lisible le régime indemnitaire. Mais **on peut encore progresser en transférant progressivement la myriade de primes dans le RIFSEEP. En mettant par exemple fin à la NBI** pour la réintégrer dans le RIFSEEP, car elle est injuste et constitue un frein à la mobilité du fait de l'illisibilité de son octroi. **Il faut ouvrir le dossier du supplément familial de traitement (SFT) pour enfin veiller à son équité de versement,** car aujourd'hui les salaires les plus élevés du fait de la part proportionnelle au traitement indiciaire perçoivent plus que les bas salaires. **Concernant la rémunération au mérite, il faut d'abord achever le RIFSEEP qui ouvre cette**

possibilité. La mise en place de la rémunération au mérite dans la FP soulève de nombreuses questions, car du fait de la faiblesse de son montant, ce sont souvent des usines à gaz qui n'ont pas réellement d'effet sur la motivation et qui sont créatrices de crispations entre agents du fait de l'incompréhension voire de la subjectivité de leur versement (le salaire moyen dans la FPT est de 1890 €, régime indemnitaire compris qui pèse à peine 20% de la rémunération). Par ailleurs, au moment où on veut développer le travail collaboratif, le mode projet pour sortir de nos organisations bureaucratiques en tuyaux d'orgues, l'individualisation des rémunérations peut renforcer ces fonctionnements dont on cherche à sortir par nos politiques d'animations managériales.

3. **Accompagnement renforcé pendant l'évolution de carrière**

C'est, indiscutablement, **une nécessité pour passer à une véritable gestion des compétences**. Cela veut dire accompagner les parcours professionnels de nos agents par la formation notamment (déployer le CPF), par le droit à la mobilité professionnelle. Cela veut dire qu'il faut **lever les freins à la mobilité. Les freins statutaires comme les inégalités entre corps et cadres d'emploi. Les freins financiers comme les écarts de cotisations entre employeurs. Et les obstacles organisationnels comme le défaut de transparence des postes vacants**. Il faut ainsi réfléchir à des logiques de parcours professionnels entre employeurs publics à l'échelle de bassin d'emplois afin d'imaginer des passerelles professionnelles entre employeurs. Les Centres de gestion (CDG) pourraient avec les Bourses interministérielles de l'emploi public (BIEP) avoir cette compétence. **Concernant la volonté de développer des plans de départs volontaires, cette expression est inutilement provocatrice et pose immédiatement la question des possibilités de financements. On devrait plutôt identifier des dispositifs de sortie de la FP**. Ainsi, **simplifier le licenciement pour insuffisance professionnelle** en le sortant de la compétence du conseil de discipline qui ne devrait être compétent que pour la faute. **Créer de vrais dispositifs de retraites anticipées** pouvant être financées dans la FPT par les cotisations supplémentaires payées par les transferts primes-points, et **ouvrir droit aux cessations progressives d'activité pour les métiers pénibles en parallèle du recrutement d'apprentis**.

4. **Un élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements**

Le concours doit rester le principe et le contrat l'exception. Cela ne doit pas empêcher de simplifier le recours aux contrats pour des situations encadrées (le renouvellement des catégories B, mettre fin aux vacataires ou contrats horaire via des motifs à contrats élargis sous forme de mensualisation...). On doit aussi pouvoir créer des contrats de mission limités dans le temps pour certaines missions spécifiques. Mais il n'y a aucune raison de tout déréguler. Et ce, d'autant plus que **le recours aux contractuels existe déjà**. Pour mémoire, 57% des nouveaux arrivants dans la FPT sont des contractuels. Depuis longtemps, le concours n'est plus l'unique et prépondérante porte d'entrée. Enfin, n'oublions pas que **le coût d'un contractuel est plus élevé qu'un fonctionnaire**. Et ce, en raison d'une négociation d'entrée et en raison des différences de cotisations patronales (par exemple, pour un attaché, le coût employeur est de 1,53% plus élevé).