



Action publique 2022

État d'avancement des travaux au 11 juin 2018



Rénovation du cadre RH



Instances



Contrat



Salaire



Agilité





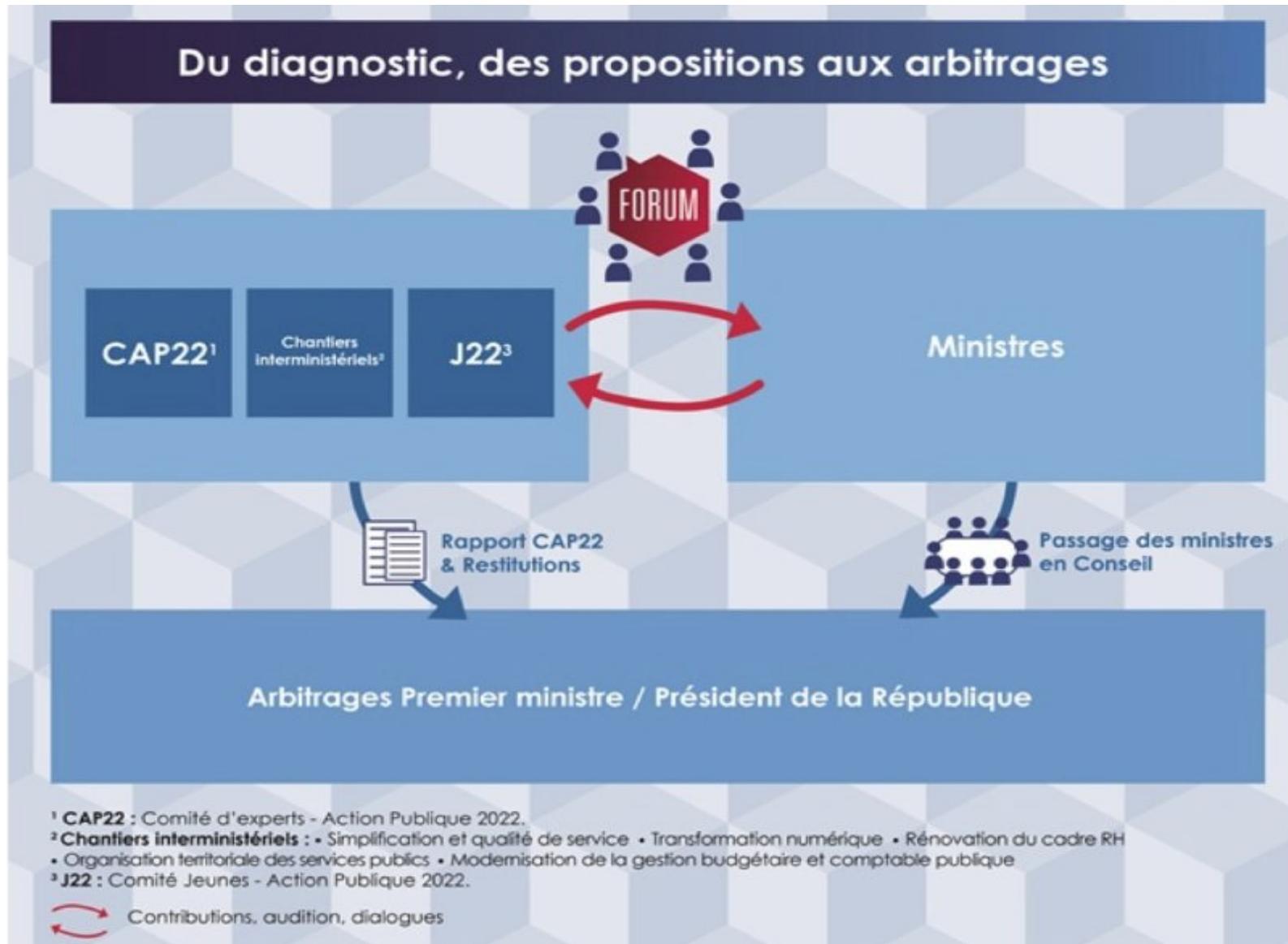
Action publique 2022

Les grands objectifs :

- Améliorer la qualité de service en développant la relation de confiance entre les usagers et l'administration
- Offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations
- Accompagner la baisse de la dépense publique



Action publique 2022





Action publique 2022

Octobre 2017 : lancement d'action publique 2022

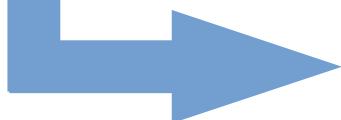
- Forum de l'action publique (*diagnostic et proposition*)
- Rapport France Stratégie (*évaluation des politiques publiques*)
- Comité interministériel de la transformation publique (CITP)

► 5 chantiers interministériels (*diagnostic et proposition*)

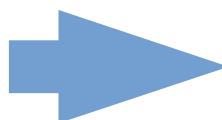
- Rénovation du cadre RH (*document d'orientation*)
- Transformation numérique
- Modernisation du cadre budgétaire et comptable
- Simplification administrative et qualité de service
- Organisation territoriale des services publics

Feuille de route ministérielle

DIAGNOSTIC
CONCERTATION



Septembre 2018 :
fin des groupes
de travail



1^{er} semestre 2019 :
projet de loi

1. Forum de l'action publique

(24 novembre 2017- 9 mars 2018)

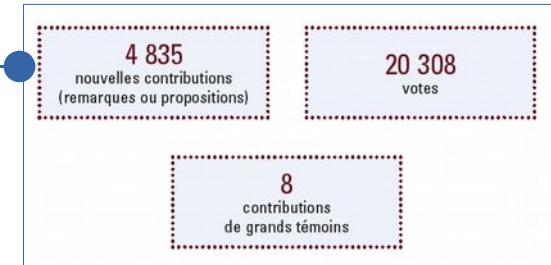
- **Plateforme numérique**

(153 000 visites)

- **Questionnaire sur les services publics**



- **Consultation sur la fonction publique**



- **Ateliers RH en régions**

(600 participants)

- **6 ateliers de co-construction RH**

- **4 ateliers format court + 5 événements régionaux RH**

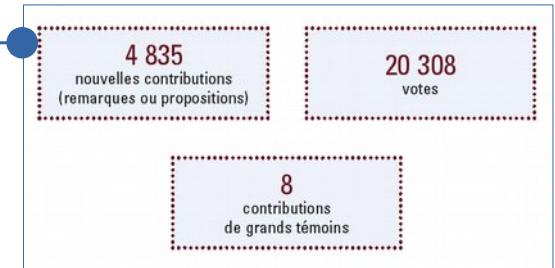
1. Forum de l'action publique Résultats de la consultation

- Plateforme numérique
Questionnaire sur les services publics
 - *Un attachement élevé au service public associé à une perception globale de dégradation de son action*
 - *Des usagers et des agents qui souhaitent que l'action publique s'adapte aux évolutions de la société mais restent sceptiques sur sa capacité à la faire*
 - *Une attente de services publics plus personnalisés, plus simples et plus accessibles*



1. Forum de l'action publique Résultats de la consultation

- Plateforme numérique
Consultation sur la fonction publique
 - *Besoin de davantage de reconnaissance*
 - *Demande d'un meilleur accompagnement*
 - *Attente de l'amélioration des conditions de travail*
 - *Besoin d'accompagner les managers*
 - *Une fonction publique plus ouverte et plus attractive*
 - ...
- Ateliers RH en régions
 - *Cf. rapport « Résultats Forum AP22 »*





1. Forum de l'action publique Résultats de la consultation Suite analyse du CITP

Dialogue social peu évoqué mais il ressort :

- *Souhait de simplifier le dialogue social tout en maintenant un bon niveau de représentation*
- *Le rôle des CAP pour une meilleure fluidité des mobilités*

Rémunération individualisée :

- *Les répondants sont plutôt favorables MAIS pas uniquement selon l'ancienneté, les acquis et les résultats doivent être validés*
- *Accueil favorable à la reconnaissance du mérite collectif*

Accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière

- *Demande d'assouplissement des procédures de mobilité*
- *Renforcer l'attractivité financière des départs volontaires*

Recours au contrat

- *Besoin d'assouplissement des règles de gestion mais gestion complexe*
- *Recours selon les secteurs*



2. Étude France Stratégie RGPP (2007-2012) et MAP (2012-2017)

Les avancées

- *Création d'un cadre de référence pour l'ensemble des administrations*
- *Mobilisation des ministères et des encadrements*
- *Transformation des organisations*
- *Innovation vis-à-vis des usagers*

Les écueils

- *Logique assise sur le « tout budgétaire »*
- *Absence de concertation*
- *La formation à elle seule ne suffit pas à impliquer les agents*



3. Rénovation du cadre RH

Agenda de la concertation : « Refonder le contrat social avec les agents »

CHANTIERS	1	2	3	4
	Dialogue social	Recours au contrat	Rémunération	Accompagnement transitions prof et mobilités
9 avril	10h30	Lancement		
3 mai	14h30	GT 1		
15 mai	10h00		Lancement	
25 mai		GT2		
28 mai	10h00			Lancement
31 mai	9h30		GT 1	
13 juin	14h30		GT 2	
15 juin	9h30	GT1 (suites)		
19 juin	10h00			Lancement
22 juin	9h30	GT2 (suites)		
26 juin	14h30		GT3	
27 juin	14h30			GT1
29 juin	9h30	GT3		
5 juillet	14h30			GT1
18 juillet			GT2	
septembre			GT3	
septembre				GT2

Position
actuelle



3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion de lancement

Position de la CFDT

- *Les instances devraient être interrogées sous l'angle de leurs apports possibles et non être vues comme des freins et chronophages*
- *Diminuer le nombre ou les compétences des instances n'est pas le gage d'un dialogue social de qualité*
- *Demande d'un bilan des accords de Bercy afin d'enrichir la réflexion*
- *Volonté forte pour que les accords majoritaires deviennent opposables*
- *Intégration de la formation dans les moyens du dialogue social*
- *Opposition à une baisse des moyens syndicaux*
- *Garanties des mandatés syndicaux en matière de parcours professionnel*

3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion 1 : CT - CHSCT

Scénario 1

1 instance

CT + CHSCT

- Unicité de l'instance
- Au minimum 2 par an

Scénario 2

Assemblée plénière
+
formation spécialisée
santé, sécurité et
conditions de travail

- Unicité des membres
- Clarification des attributions
- Au minimum 2 AP par an et
nombre de FS selon l'organisation

Clarification du champ de compétences

Professionnalisation des représentants du personnel

Evolution de la composition et du nombre de représentants du personnel



3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion 1 : CT - CHSCT

Position de la CFDT

- *Il est demandé de proposer un 3^e scénario*
- *Demande de l'ouverture d'espace d'expressions afin d'alimenter le dialogue social*
- *Généralisation pour les représentants du personnel du CT de solliciter l'inscription à l'ordre du jour d'un débat sur l'organisation de service en cas d'évolutions importantes*
- *Droit de recourir à l'expertise économique*



3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion 2 : CAP

Objectifs

- Fluidifier les mobilités individuelles
- Formalisation des critères pour les promotions
- Revoir le rôle des CAP sur les :
 - décisions individuelles défavorables
 - le recours en matière disciplinaire

Propositions

- supprimer les compétences des CAP
- renforcer leur rôle sur les modalités de gestion
- liste des mouvements réalisés
- CAP définit les critères rendus publics
- Liste des résultats « générés »
- Redéfinition de la liste des actes de gestion sur demande de l'agent
- Harmonisation de l'échelle des sanctions
- Création d'une nouvelle sanction : exclusion temporaire de 3 jours



3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion 2 : CAP

Objectifs

- Moderniser l'architecture des CAP
- Améliorer le fonctionnement des CAP

Propositions

- CAP par catégorie (A, B, C)
- Suppression du paritarisme, à l'exception des questions disciplinaires
- Renforcer la dématérialisation des CAP (fin du vote à bulletin secret)
- Evolution du mode de mise en œuvre du PGD
- Niveau de déconcentration



3. Rénovation du cadre RH

GT 1 Instances

Réunion 2 : CAP

Position de la CFDT

- *CAP élues par corps ou par catégories et non par grade et groupe hiérarchique*
- *Pas de CAP élues uniquement par catégorie hiérarchique*
- *Les CAP doivent garder leurs compétences sur les promotions*
- *Instances de recours qui doivent délivrer des décisions et non des avis*
- *Ouverture à une réflexion sur le classement des sanctions MAIS opposition à classer l'exclusion de 3 jours dans le groupe 1*
- *Favorable à la fin du paritarisme*
- *Opposition à la fin du vote à bulletin secret*
- *Élargissement des compétences des CCP*

3. Rénovation du cadre RH

GT 2 Contrat

Réunion de lancement

Les contractuels en France

- **Toutes fonctions publiques**
 - 2015 : 21,7 % (soit 1 280 925 agents)
 - de 2006 à 2016 : de 14,7 % à 17,6 % (soit une augmentation de 2,9 %)
- **Fonction publique d'État**
 - 60 % des agents contractuels de la FPE sont employés au MESRI
 - 68,2 % des contractuels sont employés dans les EPA
- **Établissements publics** : 55 % des effectifs sont composés de contractuels

Cas de recours aux contractuels

- **Besoin permanent** :
 - en l'absence de corps de fonctionnaires pour assurer les missions
 - pour la catégorie A si les fonctions ou les besoins du service le justifient
- **Besoin temporaire**
 - agent absent, vacance de poste temporaire
 - accroissement de l'activité



3. Rénovation du cadre RH

GT 2 Contrat

Réunion de lancement

Les contractuels en Europe

- **Un bilan de l'emploi des contractuels a été fait pour les pays européens suivants :**
 - Allemagne
 - Espagne
 - Irlande
 - Italie
 - Royaume-Uni
 - Suède



3. Rénovation du cadre RH

GT 2 Contrat

Réunion 1 : Pistes de réflexion

Objectifs	Propositions
<ul style="list-style-type: none">➤ Réactivité et capacité d'adaptation➤ Compétences spécialisées➤ Secteurs exclus <ul style="list-style-type: none">➤ Recours indifférencié contractuel/fonctionnaire➤ Attractivité des territoires➤ Mobilité entre secteurs privé et public➤ Lutter contre la précarité	<ul style="list-style-type: none">– recours au contrat– numérique, communication, immobilier– agents placés dans une position statutaire– fonctions régaliennes, d'élaboration d'actes juridiques...– filières administratives et techniques <ul style="list-style-type: none">– nouvelle forme de contrat : prochaine réunion

3. Rénovation du cadre RH

GT 2 Contrat

Position de la CFDT

- *Le contrat n'apportera pas de plus-value sur l'objectif de réactivité et de capacité d'adaptation des services. Il faut proposer des mesures d'accompagnement (formation...)*
- *Le contrat n'est pas une solution à l'attractivité de certains territoires. Il faut étudier des dispositifs indemnitaire ou autres*
- *La lutte contre la précarité passe par les conditions d'emploi et la rémunération*
- *Attachement aux statuts pour une égalité de traitement de l'ensemble des usagers*
- *Prête à défendre un accès moins discriminant à la fonction publique*
- *La contribution des contractuels doit être reconnue*



3. Rénovation du cadre RH

GT 2 Contrat

Position de la CFDT (suite)

- *Fin du recours aux contractuels quand il est possible de recruter des titulaires (avec ou sans concours)*
- *Amélioration des conditions d'emploi : limiter le fractionnement des contrats ou les contrats à temps incomplet*
- *Limitation des contrats courts*
- *Mise en œuvre d'indemnités de fin de contrat*
- *Politique d'évolution de la rémunération des contractuels CDI*
- *Mobilité et portabilité du contrat pour les CDI*
- *Pour les CDD, faciliter le passage à un CDI et à l'emploi titulaire*



3. Rénovation du cadre RH

GT 3 Rémunération Réunion de lancement

Rémunération (brute + cotisation) des fonctionnaires

- 2016 : 284 Md € = 23 % des dépenses publiques = 13 % du PIB

Les composantes de la rémunération

- Partie indiciaire
- Partie indemnitaire (PFR, RIFSEEP, parts résultats, CIA...)

Hétérogénéité importante des primes entre les 3 fonctions publiques

- Exemple : catégorie A (primes en pourcentage du salaire brut)
 - Professeur des écoles : 5,6 %
 - Attaché d'administration : 33 %



3. Rénovation du cadre RH

GT 3 Rémunération Réunion de lancement

Objectifs

- **Mieux articuler les différents objectifs :**
 - Pouvoir d'achat
 - Mérite
 - Fonctions
 - Attractivité
- **Méthodes pour reconnaître les agents de façon individuelle et collective**
- **Structuration et politique de rémunération**



3. Rénovation du cadre RH

GT 3 Rémunération

Position de la CFDT

- *Attachement au principe de carrière*
- *Maintien des engagements du protocole PPCR*
- *Rééquilibrage de la rémunération*
- *Pas de remise en cause de la part indemnitaire*
- *Méthode de négociation salariale intégrant des éléments de contexte économique et budgétaire*
- *Garanties sur les mobilités choisies*
- *Égalité salariale homme-femme*
- *Système qui tient compte des évolutions des parcours professionnels de plus en plus mixtes*



3. Rénovation du cadre RH

GT 3 Rémunération

Position de la CFDT (suite)

- *Harmonisation de la part indemnitaire entre les versants, corps et cadres d'emploi*
- *En attente du rapport sur la protection sociale*
- *Attractivité à aborder sous l'angle rémunération et perspectives de carrière*
- *RIFSEEP : il faut faire un bilan de sa mise en œuvre et des ses impacts*
- *Opposition à des disparités accrues entre employeurs et à un mérite pas défini et par conséquent pas mesurable*
- *Favorable à des dispositifs de reconnaissance collective*



Action publique 2022



Action publique 2022

14 départs en un an

Matignon : le mal-être des secrétaires du Premier ministre révélé dans un audit

À Matignon...

« Tu ne reviens pas demain. Je n'ai rien à te reprocher mais je crois que tu n'es pas à la hauteur et que tu es trop stressée », s'est entendu dire l'une d'elles à 21 h, la veille de ses vacances.



...on travaille beaucoup.

Une secrétaire serait arrivée pour prendre son poste à 7 h 30, avant de se voir remerciée 1 h 30 plus tard.

Une autre aurait été virée après avoir décalé tous les rendez-vous du Premier ministre de 30 minutes, **ce qui lui avait pourtant été demandé**.

« Peur d'être virée à tout moment. »

Absence totale de considération de la hiérarchie.