

# Action publique 2022

*État d'avancement des travaux au 11 juin 2018*



## Rénovation du cadre RH



Instances

Contrat

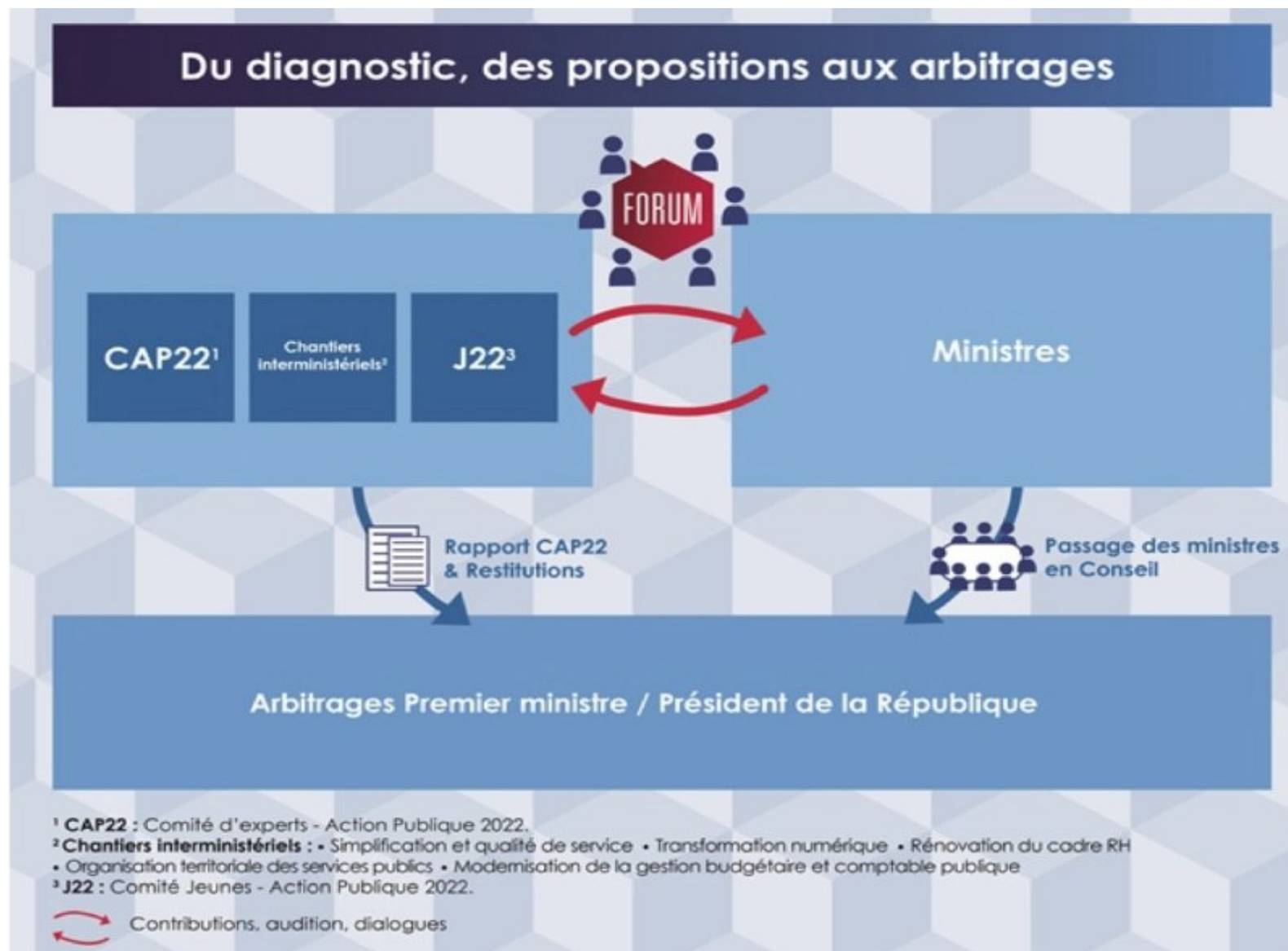
Salaire

Agilité

## 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

Septembre 2018 :  
fin des groupes  
de travail

1<sup>er</sup> semestre 2019 :  
projet de loi

## 1. Forum de l'action publique

(24 novembre 2017- 9 mars 2018)

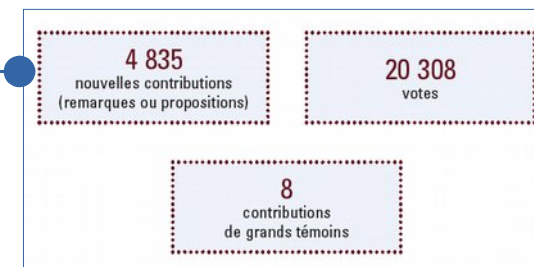
- **Plateforme numérique**

(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*

**17 112** Français  
ont répondu au questionnaire

**9 975**  
AGENTS

**7 137**  
USAGERS



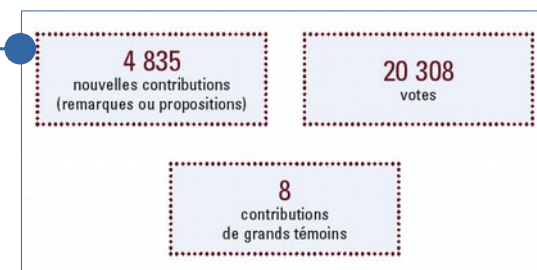
## 1. Forum de l'action publique Résultats de la consultation

- **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<sup>e</sup> 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 « genrés »
- ♦ 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

- Réactivité et capacité d'adaptation
- Compétences spécialisées
- Secteurs exclus
- Recours indifférencié contractuel/fonctionnaire
- Attractivité des territoires
- Mobilité entre secteurs privé et public
- Lutter contre la précarité

#### Propositions

- recours au contrat
- numérique, communication, immobilier
- agents placés dans une position statutaire
- fonctions régaliennes, d'élaboration d'actes juridiques...
- filières administratives et techniques
- 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 indemnitaires 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.

«Peur d'être virée à tout moment.»

Absence totale de considération de la hiérarchie.

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.**