

Olivier Dussopt : “Le statut de la fonction publique mérite d’être assoupli”

7 févr. 2018, PAR Publics Acteurs

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, Olivier Dussopt, dans son bureau à Bercy, le 5 février 2018 - © Vincent Baillais

Dans un entretien à Acteurs publics, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics justifie le recours accru aux contractuels voulu par le gouvernement et revient sur le plan de départs volontaires qui touchera certaines administrations, “ni obligatoire ni automatique”.

Les organisations syndicales du secteur public ont vivement réagi aux annonces gouvernementales intervenues à l’occasion du comité interministériel de la transformation publique (CITP). Vous attendiez-vous à ces réactions ?

Je n’ai pas été surpris par leurs réactions pour une raison en particulier : depuis de nombreuses années, les agents publics et leurs représentants ont subi des réformes dont le seul prisme était budgétaire. Que le mot “réforme” suscite des inquiétudes est donc assez logique. C’est désormais à nous de démontrer que ce que nous voulons, c’est transformer l’action publique et que ce n’est pas cet angle budgétaire qui prime. S’y prendre différemment, c’est aussi prendre le temps de la concertation. Et celle-ci aura lieu tout au long de l’année. La consultation s’ouvre cette semaine avec les organisations syndicales et s’achèvera l’année prochaine. Prendre ce temps nous permettra également d’avoir un véritable débat sur les missions des agents publics, la place de la puissance publique, le rôle de l’État, le rôle des collectivités locales. Ce débat n’a jamais réellement eu lieu, alors que le monde se transforme rapidement et que la fonction publique doit évoluer avec lui.

Cette réflexion sur les missions était également un objectif de la Modernisation de l’action publique, la MAP [*mise en œuvre sous le précédent quinquennat, ndlr*], à quelques nuances près. Diriez-vous donc que l’on a perdu cinq ans dans ce domaine ?

Non, j’ai participé à la majorité précédente et voté les textes soumis au Parlement. Mais certains débats méritent d’être poursuivis et approfondis : la reconnaissance du mérite, qui n’a jamais été clairement définie, par exemple.



Par quelle voie souhaitez-vous aller vers la rémunération au mérite ? Quel regard portez-vous sur le Rifseep [*le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires, ndlr*] ?

L’esprit de la construction du Rifseep, en 2014, allait dans le bon sens. J’avais soutenu sa mise en œuvre et il n’y a aujourd’hui aucune raison de revenir sur les objectifs qu’il poursuit. Mais force est de constater que seuls 10 % des agents de l’État sont aujourd’hui concernés par ce régime. Ce dispositif souffre par ailleurs d’une faille majeure, puisque personne n’a jamais pris le temps de définir exactement ce que sont le mérite ou la performance, les éléments pris en compte dans la mesure de ce régime indemnitaire. Il faut aujourd’hui se mettre d’accord sur ce que ces termes signifient réellement, mais



aussi en différencier la teneur. Leur définition diffère bien sûr selon les métiers, par exemple entre un enseignant et un agent de contrôle. Une définition métier par métier est complexe, mais nous devons avancer ensemble sur ce sujet.

Pourquoi et comment comptez-vous élargir le recours aux contractuels ? Le statut de la fonction publique est-il bloquant ?

Non, le statut en tant que tel n'est pas un blocage. Il mérite néanmoins d'être assoupli. Et je rappelle qu'il y a déjà 17 % de contractuels dans la fonction publique (en comptant les établissements publics). Ce que nous disons, avec le Premier ministre, avec Gérald Darmanin [*le ministre de l'Action et des Comptes publics, ndlr*], c'est qu'il faut permettre à celles et ceux qui recrutent d'avoir davantage de marges de manœuvre. L'élargissement du recours aux contractuels me paraît être une solution allant dans ce sens. Pour autant, nous ne fixons aucun objectif quantitatif. Le recours aux contractuels doit être aujourd'hui plus souple et plus efficace, et ce à chaque fois que le métier concerné n'a pas une spécificité propre. Les règles actuelles ont été pensées il y a plus de quarante ans dans un monde très différent.

“Le concours doit rester le socle du recrutement des fonctionnaires.”

Une rationalisation du nombre de corps dans la fonction publique est-elle nécessaire ?

Il n'y a ni dogme ni tabou en la matière. Si cette simplification permet d'être plus efficace en termes de mobilité, d'évolution des agents et de parcours professionnels, il faudra éventuellement creuser cette voie.

Qu'en est-il du chantier de simplification des instances de dialogue social du secteur public ? Les syndicats sont surtout inquiets par rapport au sort des commissions administratives paritaires (CAP). Quel devrait-être désormais le rôle de ces instances ?

Il faut tout d'abord savoir comment rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide, ce qui renvoie au nombre d'instances et aux capacités de ces dernières à vivre et à fonctionner véritablement. Comme l'a rappelé le Premier ministre, il y a plus de 22 000 instances de concertation dans la fonction publique. Le dialogue en est-il plus riche pour autant ? Certaines d'entre elles sont parfois voisines en termes de lieu et d'heure de réunion parce qu'elles sont composées des mêmes personnes. Un travail de simplification doit être mené. Par exemple, un comité technique a d'ores et déjà la capacité de reprendre les attributions du CHSCT [*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ndlr*] d'une collectivité ou d'un établissement lorsque celui-ci ne peut se tenir. Il faut poursuivre dans ce sens. Concernant les commissions administratives paritaires, nous devons avoir avec les organisations syndicales un débat sur les missions de ces instances. Est-il aujourd'hui nécessaire et utile de soumettre toute mutation à l'avis *a priori* des CAP ou celles-ci ne devraient-elles pas se concentrer uniquement sur l'examen des recours lorsqu'un agent considère que les règles qui doivent s'appliquer de manière générale ne sont pas respectées ?

Dans quelles conditions, le “plan de départs volontaires” pourrait-il s'appliquer ? Une indemnité ?

Je ne dirais pas un plan, mais des plans. Car ceux-ci ne vont pas s'adresser à l'ensemble des quelque 5 millions et demi de fonctionnaires. Leur caractère ne sera néanmoins ni obligatoire ni automatique. Dans le cadre d'une transformation ou d'une réorganisation de service, les employeurs sont d'ores et déjà dans l'obligation d'offrir une solution de reclassement. Notre objectif est d'ouvrir une voie supplémentaire de mobilité en proposant un accompagnement au

départ volontaire. Les modalités et les indemnités entrent naturellement dans le champ de la concertation.

“Est-il aujourd’hui nécessaire et utile de soumettre toute mutation à l’avis a priori des CAP ?”

Un durcissement des conditions de reclassement est-il envisageable si les postes proposés ne sont pas acceptés ? Voir un licenciement, si ces propositions ne sont pas acceptées ?

C’est un sujet extrêmement sensible et il faut trouver la bonne formule. Preuve en est la décision récente du Conseil d’État, qui a enjoint le gouvernement de prendre un décret d’application de la loi de 1986 sur le statut de la fonction publique hospitalière, qui régit notamment les procédures de reclassement et, le cas échéant, le licenciement des fonctionnaires hospitaliers dont l’emploi est supprimé [3 postes doivent être proposés à l’agent avant d’envisager un licenciement, ndlr].

Comment définit-on par exemple l’acceptabilité géographique des 3 offres prévues dans ce cadre ? Si celles-ci se limitent au périmètre du groupement hospitalier de territoire (GHT), c’est acceptable dans le cadre d’une zone urbaine. Ce n’est en revanche pas la même chose si le GHT est situé dans une zone rurale...



Sur l’accompagnement des agents et la question de la formation, que doit-on changer ? Le défi de la formation est-il primordial ?

Sur la formation, nous faisons des avancées, y compris pour accompagner les transformations. Dans quelques semaines, le schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l’État sera rendu public, avec comme priorités l’accompagnement et l’acquisition de compétences nouvelles. Dans le cadre du grand

plan d’investissements d’avenir, ce sont 1,5 milliard d’euros qui seront consacrés à ce plan de formation. C’est très significatif en termes budgétaires. L’effort de formation doit être considérablement accentué compte tenu de l’apparition de nouveaux métiers. Notre devoir est d’accompagner les agents dans leurs projets et dans les mutations du service public. Sept cents millions d’euros gérés par le ministère de l’Action et des Comptes publics seront par ailleurs dédiés à l’accompagnement des administrations dans leurs transformations. Un appel à projets a été lancé le 1^{er} février dernier. Pour la première fois, l’on considère que pour accompagner la modernisation de l’administration, il faut investir. C’est bien la preuve que notre approche n’est pas budgétaire ! Nous venons donc devant les organisations syndicales avec une véritable volonté, et surtout des moyens.

Le chantier des voies d’accès à la fonction publique, et notamment le concours, n’a pas été abordé lors du CITP. Faut-il ouvrir une discussion sur le sujet ?

La quasi-totalité des organisations syndicales sont preneuses de discussions sur les conditions d’accès aux concours ou encore sur la place laissée à l’apprentissage. Tout le monde souhaite ce débat et je n’ai, à titre personnel, aucune hostilité au développement du recrutement par le biais de l’apprentissage. Néanmoins, je tiens à préciser que le concours doit rester le socle du recrutement des fonctionnaires.

Qu'en est-il de l'obligation pour les jeunes énarques "les mieux placés" à leur sortie de l'ENA de suivre un cursus dans d'autres administrations ? Dans quel objectif ? Comment les contraindre à "bouger" ?

Nous devons faire en sorte que celles et ceux qui, par leur mérite et par leur travail, sortent très bien classés des écoles de service public puissent prétendre à une carrière dans les corps correspondants et qu'en même temps, l'État et les administrations puissent s'appuyer sur eux, dès le début de leur carrière, pour concourir aux missions prioritaires comme l'éducation, le logement, les solidarités, etc. Je pense à des exemples très concrets aujourd'hui, notamment pour accompagner la réforme du RSA en Guyane ou l'hébergement d'urgence.

L'objectif de 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires est-il maintenu par le gouvernement ?

Oui, c'est la cible que nous entendons atteindre : 50 000 emplois au sein de la fonction publique d'État et 70 000 au sein de la fonction publique territoriale. Mais ce sera la conséquence de la transformation de l'action publique, et non sa motivation première. Nous souhaitons pouvoir redresser nos finances publiques tout en offrant la même qualité de service et en l'améliorant lorsque cela est nécessaire. Pour la fonction publique territoriale, le principe de libre administration ne sera bien évidemment pas remis en cause.

Propos recueillis par Bastien Scordia et Bruno Botella

Photos : Vincent Baillais