



SECRÉTARIAT D'ÉTAT AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Allocution d'ouverture prononcée par Monsieur Olivier Dussopt,
Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics
lors de la
3^{ème} convention des plates-formes régionales d'appui interministériel à la
gestion des ressources humaines (PFRH)

Bonjour à toutes et tous,

Je vous remercie d'être présents à cette nouvelle Convention des PFRH, temps d'échange privilégié qui permet à tous les acteurs des plates-formes de se rencontrer et partager leurs expériences dans un cadre interministériel, avec des représentants des administrations centrales et des services déconcentrés, mais également avec des partenaires des deux autres versants de la fonction publique.

J'attache beaucoup d'importance à cette ouverture aux versants territorial et hospitalier et je salue la présence aujourd'hui de leurs représentants. Les partenariats noués par les PFRH avec différentes institutions sont à mes yeux essentiels dans leur activité.

Thierry Le Goff m'avait fait part de la qualité des échanges lors des conventions de 2018 et 2017 et de leur intérêt pour faciliter les mutualisations et le travail en réseau. J'ai d'autant plus de plaisir à introduire aujourd'hui cette troisième édition.

La richesse du programme reflète l'engagement des équipes et la diversité des actions des PFRH auprès des services de l'Etat en région.

Seul le prononcé fait foi

Faire travailler ensemble les différents conseillers de PFRH de toutes les régions, avec leurs directeurs, dans le but de proposer une feuille de route stratégique commune, je sais que c'est l'enjeu des ateliers d'intelligence collective prévus une nouvelle fois cet après-midi. Je remercie l'ensemble des personnels des plates-formes qui sont à l'initiative de ces travaux. La DGAFP sera attentive aux propositions qui seront faites dans ce cadre pour envisager l'évolution de l'action des plates-formes dans un environnement nouveau.

La thématique de la journée est « Les PFRH au service des transformations ». Il s'agit d'un enjeu crucial dans la mesure où les transformations à venir, et elles sont nombreuses, se jouent en particulier au niveau local.

Le Gouvernement a initié une vaste transformation de l'action publique. En soutien des réformes sectorielles portées par les plans de transformation ministériels, ce sont les organisations, les modes de travail et plus largement le cadre de gestion des agents publics qui doivent être revus.

C'est l'objectif du projet de loi de transformation de la fonction publique, à l'instant même examiné par la Commission mixte paritaire du Parlement, après son adoption par les deux assemblées, et qui vise à redonner du sens et des marges de manœuvre aux agents et aux managers publics.

Ce projet de loi s'inscrit dans un contexte connu de tous, celui du grand débat voulu par le Président de la République. Nous avons tous entendu, au cours de cette période, l'insatisfaction accumulée, parfois aussi la colère de certains de nos concitoyens, qui se traduisent entre autres, par une demande de plus de proximité et de plus de solidarité.

Cette exigence d'égalité, de plus de justice sociale, le Premier ministre a eu l'occasion de la réaffirmer lors de son discours de politique générale prononcé début juin. Le Gouvernement est en effet résolument attaché au principe d'égalité, que l'État se doit de traduire en une réalité concrète et perceptible par l'ensemble des Français.

L'État doit s'adapter et être accessible à tous les citoyens, sans distinction. Pour cela, il faut des agents sur le terrain, au plus près de nos concitoyens pour leur apporter des solutions. C'est le sens de la nouvelle étape de déconcentration que nous voulons mener, c'est aussi notre volonté de repenser la localisation de nos services en réinvestissant les territoires ruraux et péri-urbains.

Au regard de ces exigences, et d'une certaine forme d'impatience qui a pu aussi parfois se manifester, il nous faut apporter des réponses et faire en sorte que le changement soit perceptible rapidement. Nous devons renforcer le lien de confiance entre nos concitoyens et nos administrations en proposant des services qui s'adaptent à leurs besoins et à leurs modes de vie.

Vous le voyez, les enjeux auxquels nous sommes collectivement confrontés, sont nombreux, et le projet de loi de transformation publique a été conçu de manière à vous donner, à vous qui êtes sur le terrain au quotidien, les souplesses et l'agilité nécessaires pour répondre à ces enjeux et à ces attentes.

Ce projet de loi comporte en effet de nouveaux leviers d'action :

Tout d'abord, il procède à une simplification majeure de l'organisation et des compétences des différentes instances de dialogue (22 000 aujourd'hui !), pour une plus grande déconcentration des décisions individuelles et un recentrage de ces instances sur les questions les plus qualitatives pour les agents.

Ces nouvelles dispositions vont donner aux employeurs publics et aux encadrants plus de liberté en leur permettant de recruter directement les compétences dont ils ont besoin et qu'ils auront choisies, mais aussi plus de responsabilité en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour améliorer, à leur niveau, les déroulements de carrière de leurs agents.

Pour être plus précis, les décisions de mutations et de promotion ne seront plus examinées en commissions administratives paritaires, ce qui permettra de rapprocher la décision du terrain, et de gagner aussi du temps, notamment dans l'affectation des fonctionnaires.

Pour les agents qui s'estimeraient lésés, voire discriminés, dans le traitement de leurs demandes, des voies de recours spécifiques seront mises en place. Leurs droits seront ainsi toujours garantis, et même renforcés.

La nouvelle instance unique, issue de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), permettra d'aborder ensemble les questions relatives aux services, aux politiques RH et aux conditions de travail, et non plus de manière cloisonnée comme aujourd'hui, ce qui améliorera la qualité et l'efficacité du dialogue social.

C'est dans ce même esprit que nous souhaitons développer les pratiques de négociation et permettre que des accords majoritaires puissent être conclus au niveau local, indépendamment de l'existence ou non d'un accord au niveau national. C'est un levier important pour responsabiliser l'ensemble des acteurs du dialogue social, et il est de nature à améliorer significativement les conditions de travail (par exemple sur des sujets comme la formation, le télétravail, l'égalité professionnelle ou encore la protection sociale complémentaire).

Ensuite, ce projet de loi offre plus de souplesses aux élus et encadrants publics pour recruter par voie de contrat tout en améliorant les conditions d'emplois des agents contractuels.

Sans remettre en cause le principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires, auquel le Gouvernement est attaché, cet élargissement du recours au contrat va donc permettre à la fois de répondre aux besoins de compétences exprimés par les services, et d'offrir des conditions d'emploi plus attractives pour les personnes qui souhaitent s'engager, pour une durée déterminée ou non, pour le service public.

Pour une plus grande ouverture de l'encadrement supérieur, sera désormais permise la nomination de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur l'ensemble des emplois de direction des trois versants de la fonction publique.

Par ailleurs, un contrat de projet sera créé dans les trois versants de la fonction publique afin de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée inférieure à 6 ans.

Au sein de l'Etat, le projet de loi permet également de recourir au contrat sur les emplois de toutes catégories hiérarchiques, pour mieux répondre aux besoins de compétences spécifiques des services ou prévenir les vacances durables d'emploi. Les établissements publics disposeront quant à eux d'une pleine autonomie de gestion, ce qui ne fera pas obstacle à l'affectation de fonctionnaires de l'Etat en leur sein, en s'appuyant sur le dispositif de « Position normale d'activité » rénovée que prévoit le projet de loi.

Cette plus grande ouverture au contrat s'accompagne d'une professionnalisation du recrutement et de garanties nouvelles en matière de

lutte contre la précarité, avec notamment la création d'une indemnité de précarité pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un, à partir de 2021.

Enfin, ce projet de loi décloisonne les carrières en permettant une plus grande mobilité entre les versants de la fonction publique mais aussi entre les secteurs public et privé, tout en accordant plus de sécurités, de droits et d'accompagnement pour les agents concernés.

Je pense notamment à l'introduction d'un mécanisme de rupture conventionnelle qui favorisera la réalisation des projets d'évolution professionnelle en donnant aux agents publics les mêmes garanties qu'aux salariés : le bénéfice d'une indemnité de rupture et de l'assurance chômage. Ces dispositions seront applicables aux agents en CDI et à titre expérimental, pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique à partir de 2020.

D'autre part, le projet de loi renforce les garanties applicables aux agents publics en cas de restructuration (garantie d'être affecté sur un nouvel emploi au niveau du département ou de la région dans lequel ils exercent leurs fonctions grâce au nouveau mécanisme de « préemption », en quelque sorte, du préfet sur les emplois vacants localement, bénéfice d'un congé de transition professionnelle rémunéré pour changer de métier, mise à disposition facilitée dans le secteur privé et indemnité de départ renforcée avec bénéfice de l'assurance chômage, pour celles et ceux qui souhaiteraient poursuivre leur carrière dans le secteur privé). Ces dispositions seront applicables dans la FPE et la FPH, car un dispositif spécifique existe dans la FPT, au bénéfice des fonctionnaires momentanément privés d'emplois.

Soyons d'accord : nous n'avons pas pour objectif d'obliger les agents à quitter la fonction publique mais de créer de nouveaux outils pour répondre aux situations pouvant être rencontrées par les employeurs publics.

Ces nouveaux leviers seront précieux pour conduire les transformations engagées dans chacun des départements ministériels, et au niveau de l'organisation territoriale de l'Etat en application de la circulaire du Premier ministre du 12 juin dernier.

Nous ne pouvons nous contenter du cadre juridique. Cette transformation de la fonction publique passe aussi et surtout par une profonde déconcentration des décisions individuelles, afin de donner le pouvoir à « ceux qui font ». Le Gouvernement a pris des engagements en la matière lors du Comité interministériel de transformation publique du 20 juin dernier.

Pour la fonction publique, la priorité sera mise sur la déconcentration au niveau régional des nouveaux leviers accordés par le projet de loi :

- Déconcentration des recrutements, avec le développement des concours nationaux à affectation locale et le recours élargi au contrat ;
- Déconcentration des mutations, et autres actes de mobilité,
- Déconcentration des promotions,
- Déconcentration également des procédures disciplinaires, avec la création d'une exclusion temporaire de fonctions de 3 jours sans passage en conseil de discipline,
- Déconcentration des ruptures conventionnelles.

Cela signifie qu'à terme 80 % des décisions individuelles seront déconcentrées.

Pour atteindre ces objectifs, nous devons repenser la fonction RH et l'accompagner aussi dans cette mutation. C'est la feuille de route du DGAFP et plus globalement de la DGAFP en qualité de DRH de l'Etat. D'ores et déjà la DGAFP s'est dotée, à travers le marché public interministériel de prestations

intellectuelles RH lancé avec la DAE en janvier dernier, d'un levier important pour soutenir les DRH ministérielles dans leurs projets de transformation et la mise en œuvre de politiques RH renforcées. Des travaux seront également conduits de manière bilatérale avec chaque ministère, pour identifier des objectifs partagés d'évolution de la fonction RH et les actions susceptibles d'être mises en œuvre par la DGAFP pour faciliter et appuyer ces évolutions.

La fonction « reconversion » et plus largement « d'accompagnement individuel et collectif des transformations » est sans contexte celle qui mérite le plus d'attention dans les prochains mois, et celle pour laquelle nous avons tout à gagner à réfléchir en interministériel, voire en inter-versants.

Cette fonction reste, à ce jour, très inégalement mise en œuvre au sein des ministères. Les perspectives d'évolution proposées aux agents publics sont le plus souvent limitées au service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Au sein d'un même bassin d'emploi, il y a peu de mobilités entre les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements de santé et plus rarement encore des mobilités vers le secteur privé. L'offre de formation n'est pas toujours suffisamment mobilisée pour les accompagner.

C'est pour cette raison que, dès le comité interministériel de transformation publique d'octobre 2018, le Gouvernement a pris la décision de créer un dispositif interministériel d'appui à la reconversion et aux mobilités professionnelles.

Pour préfigurer le déploiement de ce dispositif, qui pourra prendre la forme d'une agence, Gérald DARMANIN et moi-même venons de missionner Mme Bénédicte LE DELEY, l'actuelle secrétaire générale de l'association nationale des

DRH (ANDRH). Mme LE DELEY sera positionnée auprès du DGAFP et aura pour mission de déterminer la vision d'ensemble du projet et les conditions de sa réussite.

Elle devra nous proposer les contours de la nouvelle organisation, son positionnement dans l'environnement interministériel et notamment son articulation au niveau central et au niveau régional, avec les ministères et leurs services déconcentrés, ainsi que ses modalités d'intervention, directes ou non, envers les agents concernés par les restructurations et évolutions de services.

Elle s'appuiera sur vos services et vos équipes – les PFRH étant au cœur de la transformation RH au niveau régional – et elle devra également nouer des partenariats dans chaque région avec les acteurs pertinents (CNFPT, centres de gestion, ANFH, France Compétences, futurs comités paritaires interprofessionnels régionaux, le service public de l'emploi, Conseils régionaux, acteurs privés de l'emploi, etc.).

Ses travaux de préfiguration sont essentiels pour installer l'agence dans les meilleures conditions à partir de 2020. Parallèlement la préfiguratrice pourra également être à la manœuvre pour accompagner certains projets de transformation ministériels.

A cet égard les travaux qui ont été engagés en avance de phase avec Défense Mobilité, en soutien de la réforme des pôles 3 E des DIRRECTE, témoignent de l'intérêt d'une démarche pragmatique et partenariale. Les acquis de cet accompagnement, notamment en termes d'accompagnement des candidats à une mobilité dans le secteur privé, pourront être capitalisés pour de futures réorganisations. Je remercie vivement le ministère des armées et l'équipe dirigeante de Défense Mobilité, car je sais qu'ils sont présents aujourd'hui, pour leur appui et leur disponibilité.

Mme LE DELEY est bien connue des acteurs RH de la fonction publique, car elle et plus largement l'association qu'elle dirige, promeuvent les échanges de bonnes pratiques RH et la confrontation des cultures publique et privée. Son expertise RH, son parcours diversifié et son expérience personnelle pour ne pas dire intime de la reconversion professionnelle, seront des atouts pour installer cette fonction nouvelle dans l'environnement interministériel.

Je compte sur vous pour lui faire le meilleur accueil, et bien sûr construire avec elle et sa future équipe, les contours de cette nouvelle organisation. C'est dans votre intérêt, dans celui des services, au niveau central, comme au niveau déconcentré, et bien sûr des agents publics, que nous mettons en place cette nouvelle offre de service interministérielle. Il y a beaucoup d'attentes à cet égard, et l'un des enjeux sera de prioriser, en tenant compte de l'hétérogénéité des moyens et des pratiques ministérielles en matière d'accompagnement des transformations.

Les PFRH, en raison de leur expertise et leur connaissance fine du marché de l'emploi public local, seront un partenaire privilégié de la future agence. La qualité et la diversité des actions qu'elles mettent en œuvre, en matière d'accompagnement collectif et individuel, démontrent leur positionnement fort dans le paysage local. C'est une richesse, et une chance, pour les ministères et leurs établissements publics de pouvoir s'appuyer sur vos équipes.

Je forme ainsi le vœu que nous puissions renforcer ces liens et cette articulation entre la DGAFP et les PFRH dans le cadre d'une démarche plus intégrée. Cette évolution doit nécessairement tenir compte de la mise en place des secrétariats généraux communs au niveau départemental, et de ce que cette réforme ouvre comme perspectives nouvelles pour conforter les PFRH dans leur rôle d'animation, de coordination, d'appui et de mise en réseau.

Vous êtes les leviers de la transformation profonde de l'Etat territorial et vous êtes aussi les conseillers du Préfet pour l'évolution des services dans lesquels vous vous trouvez, dans le cadre de la définition d'un nouvel Etat- major régional. C'est une réforme prioritaire pour le Gouvernement et l'enjeu des tous prochains mois et je sais que vous aurez à cœur collectivement de contribuer à la réussite de ce projet.

Je vous remercie de votre attention.