

Concours/ examen professionnel : Concours des IRAType (externe, interne, 3ème) : ExtèmeEpreuve/ sous-épreuve : Composition ordu général Option :
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.Note :

20Nombre
d'intercalaires : 2

Dans son rapport de 2013 relatif à la fonction publique, Bernard Pichon pointe trois enjeux auxquels elle sera confrontée dans les années à venir : la maîtrise de la dépense publique, la cohésion sociale et la compétitivité économique. Ces trois enjeux manifestent à quel point la réforme de la fonction publique récemment présentée par le Gouvernement doit à la fois s'inscrire dans l'actualité mais également dans une perspective de long terme.

Pierre Rosenthal diagnostique une crise de l'État moderne dans les pays industrialisés. Cette crise est selon lui tant une crise financière, qu'une crise de légitimité et d'efficacité. En France, cette crise revêt une signification particulière dans la mesure où le service public tient une place particulière dans la définition de la République. Ainsi, Lion Duguit définit le service public comme une activité « nécessaire à la réalisation et au développement de l'interdépendance sociale ». Quant à lui, René Ugeux le définit comme « une activité d'intérêt général assurée ou assurée par l'administration ».

Si l'article 20 de la Constitution énonce que « le Gouvernement dispose de l'administration », les articles 13, 14 et 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 articulent les fondements démocratiques d'un droit de

N°
1
1.1.10

Regard sur l'action publique et ses modalités de mise en oeuvre. Il est donc nécessaire de s'assurer que le service public répond à la fois à une logique d'efficacité au regard de ses objectifs et à une logique d'efficience au regard des moyens mis en oeuvre pour y parvenir.

A cet égard, la place du Statut général de la fonction publique, c'est-à-dire l'ensemble des règles dérogatoires au droit du travail, définies constitutionnellement par le pouvoir législatif et applicables aux agents publics, doit également être évaluée.

En adoptant en 1946 le premier statut de la fonction publique, le choix est fait de créer une fonction publique de carrière en cohérence avec le plan accordé à l'État dans la société française. Il convient donc de s'interroger sur le point de savoir si le Statut général de la fonction publique, symbolisant le choix d'une fonction publique de carrière plutôt qu'une fonction publique d'emploi, répond à l'exigence de performance du service public.

Si l'adaptation progressive du Statut général de la fonction publique aux évolutions du service public (I) constitue un élément en faveur d'une corrélation entre performance et principes du service public, elle a également noté la nécessité d'affirmer une doctrine de gestion des ressources humaines pour revitaliser le service public (II).

1
2
3
4
5

N°
1
2.1.00

I. L'adaptation progressive du statut général de la fonction publique aux évolutions du service public

Si la fonction publique est un enjeu central de la réforme de l'État (A), le statut général de la fonction publique est quant à lui le reflet des exigences du service public (B).

A) la fonction publique, un enjeu central de la réforme de l'État

L'adoption du premier statut de la fonction publique en 1946 est concomitante avec l'institutionnalisation du thème de la réforme de l'État puisque c'est en 1947 qu'est créé le premier ministère de la Fonction publique et de la Réforme des administrations. Ce lien traduit à la fois le poids de la fonction publique dans le budget des administrations publiques ainsi que la capacité de la fonction publique à s'adapter aux évolutions du service public.

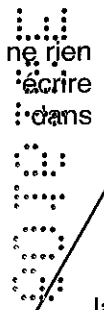
Avec près de 5,5 millions d'agents, la fonction publique française représente près de 20% de la population active, faisant ainsi de l'État le premier employeur. Si ce pourcentage se conforme à la moyenne des pays de l'OCDE (Gouvernement et a glance, 2017), il n'en demeure pas moins que les dépenses en personnel (rémunérations comprises) correspondent à près de 25% des dépenses publiques. Ce chiffre justifie l'attention particulière portée par les gouvernements successifs à la question de la maîtrise des dépenses de personnel, notamment dans l'optique du respect des règles du Pacte de Stabilité et de Croissance. Ainsi, de la révision générale des

politiques publiques - à la Stratégie CAP 2022, la mutation des dépenses de personnel est au cœur des stratégies gouvernementales. Cela s'est notamment traduit par la suppression de postes mais également par la volonté d'adapter la fonction publique aux évolutions du service public.

La loi Le Pors de 1983 qui constitue le socle actuel du statut de la fonction publique prend en effet en compte les évolutions du service public, notamment après la décentralisation, et définit la fonction publique en une fonction publique d'État (loi de 1984), une fonction publique territoriale (loi de 1984) et une fonction publique hospitalière (loi de 1986). Chacune de ces trois fonctions publiques présente des spécificités sociologiques et institutionnelles (cf. loi Galland de 1987). Par ailleurs, sous l'influence du droit européen, la fonction publique s'est également ouverte aux non-militaires réalisant des fonctions qui ne ressortent pas de la mise en œuvre de prérogative de puissance publique (loi de 2005 portant transposition de dispositions du droit communautaire). Ainsi, la fonction publique a su s'adapter au nouveau cadre dans lequel s'exerce l'action publique sans pour autant rompre avec les exigences du service public.

B) Le Statut de la fonction publique, reflet des exigences du service public

Les exigences du service s'articulent autour de trois principes définies par les lois de Rolland et qui justifient l'existence du statut général de la fonction publique bien que leur mise en œuvre puisse également justifier qu'il y soit dérogé.



la
partie
barrière

N°
7
4.1.20



Concours/ examen professionnel : IRA Nantes
 Type (externe, interne, 3ème) : Extérieur
 Épreuve/ sous-épreuve : Composition Option : _____
 (Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Numérotez chaque page
 (dans le cadre en bas de la
 page) et placez les feuilles
 intercalaires dans le bon sens.

Note : 20

Nombre
 d'intercalaires : 2

C'est Louis Rolland qui a défini les lois du service public autour des principes de continuité, d'égalité et de mutabilité. Ces principes impliquent des dérogations au droit du travail pour assurer le bon fonctionnement du service public. Elles se retrouvent dans le statut général. L'une des dérogations les plus emblématiques concerne la limitation du droit de grève pour assurer la continuité du service public. Le chef de service peut ainsi réglementer le droit de grève de ses agents en l'absence de dispositions (CE An 1950 Dehaene). Le principe d'égalité se traduit notamment par le fait que le concours constitue le mode de recrutement privilégié conformément aux dispositions de l'article 6 de la DDHC. N'ayant aucun droit acquis au maintien des dispositions statutaires, le principe de mutabilité traduit l'exigence même d'adaptation et de performance du service public. En outre, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires a enrichi le statut avec de nouvelles dispositions qui révèlent l'affirmation de certaines attitudes des citoyens, notamment en ce qui concerne la transparence et la lutte contre les conflits d'intérêts.

Toutefois, la mise en œuvre des principes du service public peut également justifier de la recours qui s'est souvent exprimé par le recours à des agents contractuels. Le flux de

N°
2
 5...1.100

contractuels sur un pourcentage de 13% à 17% ces dernières années. Cependant, il ne faudrait pas y voir une opposition avec le Statut général de la fonction publique mais plutôt une complémentarité. D'une part, les hypothèses de revenus aux agents contractuels sont limitées et d'autre part, le droit applicable aux agents contractuels tend à s'aligner sur celui des fonctionnaires titulaires. A cet égard, le dispositif de titularisation mis en place par la loi Suroccidet de 2011 et la création du CDI dans la fonction publique par la loi de juillet 2005 portant transposition de dispositions du droit communautaire manifestent bien cette tendance. Ainsi, la volonté affichée du gouvernement de développer nécessairement des emplois contractuels pour des postes de haut niveau justifie l'ambition de compléter le Statut général de la fonction publique plutôt que de le remettre en cause. En effet, s'il ne s'adapte aux évolutions du service public, le principal défaut du Statut général de la fonction publique tient davantage au manque d'une doctrine affirmée en matière de ressources humaines.

II. L'affirmation d'une doctrine des ressources humaines comme prémisse pour la modernisation du service public

La possible adaptation du Statut général de la fonction publique à une gestion dynamique des ressources humaines (A) doit interroger sur la question du renforcement de la place des agents publics - comme acteurs des évolutions (B).

A) La possible adaptation du statut général de la fonction publique à une gestion dynamique des ressources humaines

En affirmant nombre d'avantages réservés à des contractuels pour des postes de haut niveau, l'actuel gouvernement s'inscrit dans la volonté affichée par les différents gouvernements de pérenniser les compétences de la gestion des ressources humaines, qui ne sauraient toutefois être imputables qu'au statut général de la fonction publique. Dans la circulaire d'avril 2017 relative à la stratégie interministérielle, l'accent était mis sur la nécessité de développer des outils de pilotage des ressources humaines tels qu'un système d'information des ressources humaines afin d'atteindre une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, outil indispensable à la performance du service public. Cette volonté se manifeste également dans la politique visant à développer la création de corps interministériels. Même si sa gestion demeure interministérielle, la création de corps des attachés d'administration en 2011 en est une illustration. La loi de 2009 relative à la mobilité et à la valorisation des parcours professionnels illustre également cette volonté d'inscrire le statut général de la fonction publique dans une meilleure gestion des ressources humaines.

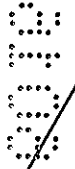
Plusieurs dispositifs ont été adoptés pour développer une meilleure gestion des ressources humaines dans le cadre du statut général de la fonction publique mais deux dispositifs doivent particulièrement être évoqués tant ils illustrent la prise en compte d'une gestion des ressources humaines performante. Il s'agit, d'une part, de la mise en œuvre de l'instauration

professionnel par la loi de 2007 de modernisation de la
fonction publique, qui remplace la notation et l'entretien
d'évaluation. Il s'agit, d'autre part, de la création d'un
grade supérieur dans les corps de catégorie A qui valorise
les carrières professionnelles longues. Par ailleurs, la mise
en œuvre du régime indemnitaire relatif aux fonctions,
aux missions, à l'expertise et à l'engagement professionnel
témoigne également de cette capacité du Statut général de la fonction
publique à intégrer les enjeux d'une gestion des ressources humaines
performante. En outre, adopté dans le cadre du Plan "Parcours,
carrière et rémunération", ce dispositif témoigne aussi de la place
qu'il convient d'accorder aux agents dans les évolutions du Statut.

B) Le renforcement de la place des agents publics comme acteurs des évolutions du Statut général de la fonction publique

Le décret du 23 février 1989 relatif au Renseignement
du service public prouve état de la nécessité d'associer les
agents à l'entreprise d'adaptation du service public et
de leur Statut aux évolutions sociales. Que ce soit à travers
la formation professionnelle ou le dialogue social, les agents
publics sont en effet les acteurs principaux de l'évolution, et
donc de la performance, des services publics. La loi de 2010 relative
à la rénovation du dialogue social traduit cette prise en
compte dans le cadre du Statut général de la fonction publique.
Elle aligne ainsi le Statut général de la fonction
publique sur les dispositions du droit du travail issues

ne rien
écrire
dans



la
partie
barrée

N°
2
8.1.10

Concours/ examen professionnel : IRA
 Type (externe, interne, 3ème) : Extérieur
 Epreuve/ sous-épreuve : Composition Option : _____
 (Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Note :
 20

Nombre
d'intercalaires : 2

des lois de 2007 relative à la rénovation du dialogue social et de 2008 relative à la modernisation de la démocratie sociale. Une différence notable demeure toutefois entre le droit de la fonction publique et le droit du travail et tient au fait que le Statut général de la fonction publique ne prévoit pas d'obligation de négociation. Toutefois, la mise en œuvre du principe de participation s'est traduite par l'adoption de nombreux protocoles entre les syndicats et le gouvernement qui reflètent l'exigence de performance des services publics.

Dans le cadre de la Charte de la décentralisation de 2015, le renforcement de la plume des agents publics dans une gestion plus performante des ressources humaines se prolonge par le concept de management décentralisé. En vertu de ce concept, le supérieur hiérarchique des agents concourt en conseil pour toutes décisions relatives leurs carrières. En favorisant une responsabilité de proximité, la Charte de la décentralisation tend à contribuer à la mise en œuvre du Statut général de la fonction publique le concept liberté / responsabilité issu de la LOLF qui est son corollaire d'adaptation des principes du service public aux enjeux de performance.

L'enjeu de la performance des services publics est le

N° 3
9...110

la conséquence de la nécessité d'adapter l'action
publique à une société complexe. L'action publique
nécessite alors un cadre juridique que le Statut général
de la fonction publique symbolise. Au regard de sa
capacité à s'adapter aux évolutions de l'action publique,
le Statut général de la fonction publique apparaît
comme un élément susceptible de principes du service public
aux enjeux de la performance.

U
P
S
S