

Concours/ examen professionnel : Concours de IRA

Type (externe, interne, 3ème) : externe

Epreuve/ sous-épreuve : Composition sujet d'ordre 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 :

20

Nombre

d'intercalaires :

3

Sujet : Le statut général de la fonction publique est-il adapté à l'exigence de performance du service public ?

En France, le premier statut de la fonction publique a été adopté en 1946. Adapté à la I<sup>ère</sup> République en 1958, le statut général de la fonction publique a été révisé et modernisé dans les années 1980 à l'initiative du ministre de la fonction publique de l'époque A. de Pons.

En effet, le statut général de la fonction publique est compris comme l'ensemble de textes législatifs et réglementaires pris par les pouvoirs publics qui régissent les droits et devoirs des fonctionnaires ainsi que leurs relations avec l'employeur public (État, hôpitaux, collectivités territoriales). Le statut général actuel de la fonction publique est divisé en quatre grands titres, le premier du 13 juillet 1983 relatif à l'ensemble des dispositions régissant les trois fonctions publiques, le deuxième du 11 janvier 1984 est relatif à la fonction publique d'État, le troisième du 26 janvier 1986 concerne la fonction publique territoriale et enfin le quatrième du 9 janvier 1986 est relatif à la fonction publique hospitalière. Le statut général

N°

1/10

de la fonction publique s'applique ainsi à l'ensemble des fonctionnaires de trois fonctions publiques afin que ceux-ci puissent remplir leur mission d'intérêt général. Une telle mission est inhérente au service public, à savoir une activité non marchande fournie par les pouvoirs publics afin de participer à la réalisation de l'intérêt général. Ce dernier est compris comme ce que saint Thomas d'Aquin appelait déjà « le bien commun » - l'intérêt général se comprend dès lors comme « ce qui va dans l'intérêt du plus grand nombre » (Gérard Cornu). Ainsi la principale mission du service public est de concourir à la réalisation de ce bien commun, grâce à l'action des agents publics.

L'instauration d'un statut de la fonction publique répond ainsi à l'objectif d'encadrer le travail des agents publics de garantir et de garantir afin que ceux-ci puissent réaliser l'intérêt général.

Si initialement une telle mission n'était que peu empreinte de la notion de performance (celle-ci relevant traditionnellement du modèle privé), l'exécution du service public s'attache aujourd'hui à une plus grande recherche d'efficacité et d'efficience dans la réalisation des objectifs assignés au service public. Face au caractère de plus en plus structurel de la dette publique française, l'exécution du service public s'est teintée d'une plus grande recherche de performance, comprise comme le fait d'amener l'intérêt général de

manière efficace, efficiente et indépendante et ce à moindre coût.

Dès lors, il convient de s'interroger quant à la possible conciliation entre performance, d'inspiration privatiste, et le statut général de la fonction publique:

dans quelle mesure le statut général de la fonction publique s'est-il progressivement adapté à l'exigence croissante de performance du service public?

Si de prime abord l'adaptation du statut général de la fonction publique à l'exigence de performance s'est progressivement opérée par inspiration du modèle privé (I), il apparaît néanmoins qu'aujourd'hui le statut a, grâce à sa souplesse, su trouver ses propres références pour être compatible avec l'exigence de performance du service public (II).

Si originellement le statut général de la fonction publique a été pensé comme une protection face aux potentielles penuries des pouvoirs publics (A), il a su s'adapter par inspiration du modèle privé, à l'exigence de performance du service public (B).

Initialement, le statut général de la fonction publique n'est pensé qu'à la marge comme un outil concourant à la performance du service

public, sa principale mission étant d'assurer l'intérêt général et la protection des agents face aux potentielles pressions des pouvoirs publics.

En effet, initialement l'instauration d'un statut a été pensée afin de garantir la protection des fonctionnaire face au potentiel arbitraire des pouvoirs publics. Les lois de Bon de 1983, 1984 et 1986 visaient en ce sens à ne pas retomber dans les dérives de la Restauration de Louis Philippe où les fonctionnaires jouaient allégrement au loi. En ce sens l'instauration d'un statut préserve les droits (de grève, de syndicalisation, de retrait ou de participation) et devoirs (de réserve, de loyauté) des fonctionnaires. Combinaire une protection de ceux-ci afin qu'ils puissent mener à bien leur mission d'intérêt général. Ainsi, Olivier Schrameck indépendante pour l'instauration d'un statut général de la fonction publique territoriale en 1986 a été préféré à une simple fonction publique d'emploi afin de protéger les fonctionnaires vis-à-vis de relations entretenues avec les élus.

A cet égard, la notion de performance de service public n'est que subsidiaire. Le statut général permet uniquement de consacrer à l'intérêt général sans que ne soient pris en compte les dimensions d'efficacité, d'efficience et de coûts.

Néanmoins, en s'inspirant du modèle privé, les réformes managériales ont permis l'adaptation du statut à l'exigence de performance.

ne rien  
écrire  
dans  
la  
partie  
barrée

N°  
4/10

Concours/ examen professionnel : Concours de JAA

Type (externe, interne, 3ème) : \_\_\_\_\_

Epreuve/ sous-épreuve : \_\_\_\_\_ 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 : 3

En effet, dans un premier temps, le contexte économique et la progression constante de la dette publique ont incité les pouvoirs publics à rationaliser les coûts générés par les services publics. En ce sens l'instauration de la notion de performance dans le service public permet une telle rationalisation des coûts. Pour ce faire, les réformes managériales, visant à adapter le secteur à cette notion de performance, se sont inspirées du modèle privé, conformément à la théorie du New Public Management. Ainsi, les réformes prises dans le cadre de la RGP (révision générale de politiques publiques) initiées de 2007 à 2012, ont permis une adaptation progressive du statut aux exigences de performance. La logique de cette période est notamment pensée par une rémunération au mérite, en fonction notamment des tentatives obtenues. Ainsi a été instauré en 2010 une prime pour les agents en fonction des résultats de l'ensemble du service. De même, en 2010, la prime fonction et responsabilité (PFR) a été mise en œuvre afin de discriminer la valeur professionnelle des agents, celle-ci étant assimilée à une meilleure performance. En outre l'évaluation de la performance du service

N°

5/10

public a été prise en compte par le statut grâce à la réforme de l'entretien d'évaluation. Initialement "entretien de notation" (2001), la réforme de 2007 l'a conçu comme un entretien d'évaluation visant à mesurer la performance de l'agent vis-à-vis de ses objectifs initiaux.

Si cette inspiration du management privé a permis une adaptation progressive des statuts généraux à la notion de performance, il n'en demeure pas moins que cette adaptation, à la fin de la période de la RGPP, n'en est que limitée. En effet, les enjeux de l'OCCE de 2016, qui mettent en question l'utilité de la rémunération au mérite dans la performance des services publics, les agents étant plus sensibles à d'autres primes <sup>de considération</sup> comme par exemple la participation à la prise de décision. En outre, le rapport Pécheur de 2013 met en évidence les lacunes du statut dans son adaptation à la performance. Les indicateurs de performance (obligatoires depuis la loi organique de loi de finances <sup>(LOLF)</sup> de 2001) ne sont pas <sup>par exemple</sup> tous adaptés à ce qu'ils doivent mesurer. Enfin le rapport Pécheur regrette le manque de spécialisation de la gestion des ressources humaines publiques, ainsi que les faibles niveaux de mobilité et formation qui paraissent être source de performance dans le service public.

Ainsi, si initialement le statut de la fonction publique n'était que peu empreint de l'idée de

N°  
6/10

performance, celle-ci a pu être mieux intégrée grâce à une adaptation du statut selon le modèle de entreprises privées (New Public Management). Toutefois, face aux limites d'une telle adaptation, cette référence a été progressivement abandonnée. Le statut a, par le surplus, dû leur trouver ses propres références afin de l'adapter à l'exigence constante de performance du service public.

Les réformes récentes du statut (A) ont permis son adaptation aux défis contemporains et à venir en matière de performance (B).

Les réformes récentes visant à la déontologie et à l'adaptation des carrières des agents ont permis au statut d'évoluer dans le sens d'une plus grande recherche de performance.

En effet, en premier lieu la réforme du 20 avril 2016 en matière de déontologie a permis de concilier la recherche de protection des agents et celle de performance. Cette réforme a intégré dans le statut des obligations déontologiques <sup>jusqu'aux jurisprudences</sup> pour les fonctionnaires telles que l'intégrité, la probité, la neutralité. De telles obligations participent à l'exigence de performance du service public, qui selon les B. de Roland doit être empreint de neutralité. En outre la réforme Sapin II de décembre 2016 relative au lanceur d'alerte participe également à la protection

du fonctionnaire tout en garantissant l'exécution d'un service public performant qui ne serait pas, par exemple l'objet de corruption.

En second lieu, les réformes des carrières des fonctionnaires visent à rechercher la performance du service public en allouant les effectifs là où ils sont le plus nécessaires. Ainsi le Plan Professionnel Carrière et rémunération (PPCR) de 2010 a raccourci la carrière des agents de catégorie C et allongé celle des catégories A. Selon le même principe, le Plan Préfecture Nouvelle génération de 2015 vise à la réorganisation des préfets, en répartissant différemment les personnels : les agents des catégories B et C étant désormais formés afin d'avoir des emplois nécessaires en regard à la numérisation de certains services (carte grise) dans les préfetures. Enfin la réforme de 2014 sur la RIFSEEP, face à l'inefficacité de la rémunération au mérite dans la recherche de performance, fait passer le poids de la valeur professionnelle dans la rémunération et met au contraire l'accent sur la responsabilité et l'emploi sur lequel est affecté l'agent.

Ainsi, en l'absence de la référence au mérite privé, le statut a vu intégrer des réformes permettant une meilleure prise en compte de la performance.

ne rien  
écrire  
dans  
la  
partie  
barrée

N°  
8.10

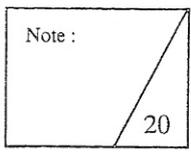
NE RIEN ÉCRIRE

Concours/ examen professionnel : \_\_\_\_\_

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

Type (externe, interne, 3ème) : \_\_\_\_\_

Epreuve/ sous-épreuve : \_\_\_\_\_ Option : \_\_\_\_\_  
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Note :   
  20

Nombre d'intercalaires : 3

Aujourd'hui, cette exigence de performance fait face à de nouveaux défis allant dans le sens d'une adaptation au numérique et d'une plus grande souplesse dans le recrutement de certains agents.

En premier lieu, la performance du service public passe par une adaptation au numérique. En effet, l'accessibilité au service public prend aujourd'hui une nouvelle forme. Si pendant longtemps, cette accessibilité prenait la forme d'une proximité des citoyens grâce à un dense maillage territorial, les coûts de fonctionnement de ces services publics dans des zones rurales peu habitées amènent à envisager un autre mode d'accessibilité plus numérique. Ainsi le passage au numérique est source de performance du service public et constitue en ce sens l'une des pistes de la Commission action publique 2022.

L'adaptation du statut à ce nouveau mode de fonctionnement est envisageable, en premier pas en ce sens ayant été opéré avec l'instauration du télétravail en 2016.

Enfin, la commission action publique 2022 a émis l'idée d'une embauche circonstanciée de cadres contractuels afin de favoriser un brassage culturel dans

N°   
 9.16

la fonction publique, facteur de performance

Ainsi, le statut général de la fonction publique a su s'adapter à l'exigence de performance du service public. Si initialement cette adaptation s'est opérée selon les modèles du management privé, le caractère du statut a permis à celui-ci d'intégrer des réformes visant à mieux concilier statut et recherche de performance. Si en 2013 le rapport Pécheux les faiblesses persistantes du statut à une telle adaptation, il rappelait néanmoins la nécessité de ce statut pour encadrer les emplois publics et in fine participer à la mise en œuvre de l'intérêt général. Cette capacité d'adaptation du statut lui permet de faire face aux futurs défis relatifs à la performance du service public.