



Discours d'Annick Girardin

Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

Mardi 29 mars 2016

Mesdames, messieurs,

Je suis très heureuse de vous retrouver à nouveau, deux semaines après le rendez-vous salarial du 17 mars dernier. Cette réunion du Conseil commun de la fonction publique est un rendez-vous majeur **car il ouvre un espace de dialogue essentiel avec vous**. Un espace de dialogue qui pose les bases **d'une discussion à la fois franche et constructive** sur les principaux chantiers à mener pour l'année qui vient. L'objectif d'une telle rencontre est pour moi de bien poser les sujets de façon claire, sans équivoque ni arrière-pensée.

Vous le savez je serai particulièrement attentive à vos remarques et à l'écoute de vos propositions.

Laïcité, innovation et la jeunesse

J'ai indiqué lors du dernier rendez-vous salarial trois axes de réflexions qui me semblaient importants pour l'année à venir. Permettez-moi de les approfondir ici :

- Tout d'abord, **le respect de la laïcité** qui est la condition même de la neutralité de l'Etat. C'est un principe fondamental qui doit être défendu afin que la fonction publique soit exemplaire, dans le comportement de ses agents comme dans leurs relations avec les habitants, d'où qu'il vienne – le projet de loi déontologie consacre d'ailleurs ce principe. La laïcité n'est pas négociable, la loi de 1905 doit être respectée partout.

En ce sens, nous devons approfondir et développer les actions concrètes qui ont commencé à être déployées. Le plan égalité et citoyenneté adopté en comité interministériel du 6 mars 2015 prévoit la diffusion d'une circulaire sur la laïcité à destination de l'ensemble des services de l'Etat. Une circulaire qui rappellera les principes à respecter. Nous envisageons également de diffuser aux fonctionnaires des trois versants la « charte de la laïcité dans les services publics ». Autre piste possible : la désignation d'un correspondant laïcité qui assurera une mission d'écoute et d'accompagnement personnalisée des agents publics.

Mais l'enjeu le plus important me semble être celui de la formation des fonctionnaires, celui du sens que les fonctionnaires donneront à leur métier. Je

l'ai déjà dit, les fonctionnaires ne sont pas dans la même situation que les salariés : ils sont investis de la mission d'œuvrer au bien commun. Leurs formations doivent transmettre les principes de laïcité et de neutralité, et leur respect dans les services publics. Elles doivent être à la fois générales, en redonnant aux agents le sens de ces principes mais aussi adaptées aux spécificités de chacun des métiers. C'est d'ailleurs l'une des priorités pour la formation initiale et continue de tous les agents publics arrêtées pour les trois années à venir par mon ministère. Un module de formation a déjà été développé en 2015 par le réseau des écoles de service public (RESP) en lien avec le bureau des cultes du ministère de l'Intérieur ; il sera expérimenté dans quelques écoles d'ici juin 2016 avant sa généralisation à l'ensemble des écoles du RESP pour l'année 2016-2017. Je sais que ces formations sont également développées dans la fonction publique territoriale grâce à l'action du CNFPT et de longue date, compte tenu de ses enjeux spécifiques, dans la fonction publique hospitalière.

- Ensuite, **l'innovation**. En tant que premier employeur de France, l'Etat se doit de relever le défi de l'innovation. Pour cela, il est indispensable de mener une démarche d'innovation permanente dans la fonction publique qui valorise les initiatives prises sur le terrain par les agents, au niveau central comme déconcentré dans les ministères mais aussi chez tous les employeurs publics. Avec mon collègue Jean-Vincent Placé, nous souhaitons réunir et faire vivre le **conseil national des services publics** qui nous permettra

d'identifier les évolutions nécessaires du service public et leur impact pour les agents publics.

L'autre enjeu de l'innovation, c'est naturellement l'entrée de la fonction publique dans l'ère numérique. Nous le savons tous, le numérique va conduire dans les prochaines décennies à modifier la façon de rendre le service public aux citoyens. Il va soulever des questions s'agissant de la meilleure articulation entre ces nouvelles modalités et la qualité de vie au travail des équipes. En même temps, nous devons pleinement former l'ensemble des agents à cette nouvelle donne. Nous devons aussi nous saisir du numérique pour moderniser la gestion des ressources humaines. La dématérialisation du bulletin de paie dans la fonction publique d'Etat en est un exemple en cours. Nous aurons à travailler sur la dématérialisation du dossier du fonctionnaire. La nouvelle organisation des services régionaux issue de la réforme territoriale va également nous conduire à développer l'usage du numérique mais aussi à interroger nos organisations et nos relations de travail impactées par ces nouvelles technologies.

L'innovation passe également par la question de la mobilité des fonctionnaires : par leur mobilité au sein de chaque versant mais aussi entre les trois versants de la Fonction publique. C'est un enjeu de taille qu'il convient d'aborder avec sérénité. La mobilité doit être choisie et facile, c'est-à-dire se concilier avec les exigences de la vie privée, et je suis ouverte à ce que nous en discutons.

Il ne faudra d'ailleurs pas hésiter à aller consulter nos voisins pour importer leurs bonnes pratiques en la matière. C'est en s'inspirant d'autres modèles et en favorisant les échanges par le biais d'accords de coopération internationaux que nous pourrons rénover et dynamiser notre fonction publique. Les retours d'expériences à l'étranger sont toujours précieux et constituent autant de laboratoires dont nous pouvons nous nourrir.

- Enfin et c'est un sujet qui me tient particulièrement à cœur, **l'engagement de notre jeunesse** dans la Fonction publique. Il est de notre devoir de réinjecter le goût de l'engagement à la jeunesse et de lui transmettre l'envie de servir l'intérêt général. Nous avons tout intérêt à encourager et redonner confiance à ces forces vives en leur donnant des réelles opportunités de se mobiliser pour bâtir la société de demain. Cela passe par le développement de l'apprentissage mais aussi plus globalement par tous les dispositifs qui aident les jeunes issus des formations initiales scolaires ou par apprentissage à aller vers la fonction publique. Ainsi le renforcement des classes préparatoires intégrées au sein des écoles de service public constitue-t-elle une priorité majeure pour moi. Réservées aux personnes de conditions modestes, jeunes diplômés et demandeurs d'emploi, ces classes sont une des voies de préparation à l'accès à la fonction publique. La campagne 2014/2015 montre que nous avons un taux de réussite de ces élèves de 52 %, quelle que soit la catégorie de concours préparés (dans ces 52 %, 45 ont réussi un concours de catégorie A, 39 % de catégorie B

et 16 % de catégorie C). Ce dispositif doit être encouragé mais surtout davantage ciblé sur les jeunes en difficultés.

Cela passe aussi par la diversification de nos recrutements, pour une fonction publique plus à l'image de notre société mais nous y reviendrons largement tout à l'heure.

Laïcité, innovation, engagement de la jeunesse, voilà les trois axes que je souhaite approfondir avec vous tout au long de l'année.

Repenser la gestion des ressources humaines

Ce qui nous amène au cœur de la discussion qui nous rassemble aujourd'hui : celle de l'agenda social pour l'année à venir.

La fonction publique mérite une gestion des ressources humaines à la hauteur de ses missions. Une gestion soucieuse des parcours et des expériences de chacun. Cela doit incontestablement passer par la personnalisation de l'accompagnement des agents et cela, bien sûr, dans le cadre des garanties collectives. Cette mission, c'est la nôtre. Et si nous voulons repenser la question des ressources humaines qui est essentielle, il nous faut conduire une véritable réflexion et revenir aux sources de notre engagement au service de la collectivité.

Qu'est-ce que cela signifie ?

- Tout d'abord, **penser une fonction publique qui soit en mesure de s'adapter à l'évolution des besoins des citoyens** afin de pouvoir mieux répondre à leurs demandes.
- Ensuite **anticiper les nouveaux besoins de l'administration** pour faciliter le quotidien des fonctionnaires et **favoriser leur mobilité**.
- Enfin, je porterai une attention toute particulière à ce que chacun se **sente inclus, considéré et reconnu dans l'exercice de ses fonctions**. En tant que ministre de la Fonction publique, il en va de ma responsabilité.

C'est pour ces raisons que, pour ce qui concerne la fonction publique d'Etat, le gouvernement souhaite accorder une place plus importante à la fonction ressources humaines, dans les ministères et au plan interministériel, en renforçant notamment le rôle de la DGAFP afin de garantir aussi l'égalité de traitement des agents publics.

Revalorisation des carrières et des rémunérations

Je sais que vous avez beaucoup échangé sur l'avenir de la fonction publique durant toute l'année 2015. Année qui a été marquée par les discussions sur le protocole de revalorisation des carrières.

L'année 2016, quant à elle, verra la mise en œuvre intégrale de ce protocole selon le calendrier prévu, le gouvernement s'y est engagé. Ce protocole, j'en suis

convaincue, **marque une réelle avancée pour les agents car il leur offre des perspectives d'évolution nouvelles.**

Le premier trimestre de cette année a vu avec le passage dans chaque conseil supérieur des textes de revalorisation de la catégorie B et des A paramédicaux et sociaux ainsi que du décret transformant une partie des primes en points qui pourront donc s'appliquer au 1er janvier 2016 avec une période de rétroactivité limitée. L'engagement de tous pour arriver à ce résultat peut être souligné.

L'effort doit être maintenu, avec la participation constructive de toutes les parties prenantes, compte tenu de l'ampleur du chantier de revalorisation des carrières. Un groupe de travail sera convoqué sur les textes catégories C et A pour un passage devant les instances dès le début du mois de mai 2016 ;

Les mesures de revalorisation des grilles seront complétées par un groupe de travail sur la question du déroulement de carrière sur deux grades, qui comprendra également la thématique de la prise en compte de la valeur professionnelle. Ce groupe de travail, qui verra dans un premier temps un état des lieux des déroulements de carrière se tiendra dans le courant du mois de mai.

Comme je m'y suis engagée, les travaux sur les personnels sociaux débiteront au mois de novembre 2016 avec l'objectif d'une parution des textes début 2017.

Sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires

Sur le calendrier parlementaire, la commission mixte paritaire se réunit en ce moment même. Vous m'aviez fait part lors de nos rencontres bilatérales – et je m'adresse tant aux organisations syndicales qu'aux représentants des employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière – de vos points d'alerte. J'ai eu des échanges avec les deux rapporteurs et un certain nombre de députés et de sénateurs et j'ai bon espoir que nous puissions arriver à un compromis satisfaisant. Un compromis qui préserve les ambitions et les avancées du projet de loi sans le dénaturer par des mesures régressives dont le Gouvernement ne veut pas. Il faut être très clair sur ce point. Si tel était le cas, le projet de loi pourrait être adopté le 5 avril. Nous serons alors occupés, dans les instances supérieures du dialogue social, par les projets de textes (plus de 20 !) d'application de la loi sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires.

C'est un sujet essentiel puisque c'est le point de fixation de la légitimité de la fonction publique. Cette dernière, je l'ai rappelé tout à l'heure, doit être irréprochable et porter haut les valeurs qui sont les siennes. Ces valeurs fondent la spécificité des agents publics : impartialité, réserve, intégrité, probité, neutralité et respect du principe de laïcité. Cette loi a vocation à réaffirmer et à défendre ces principes.

La remise prochaine du rapport Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique éclairera la situation et nous permettra d'avancer pas à pas sur ces questions. L'objectif de ce rapport est de fois de tordre le cou à la vision véhiculée par certains – particulièrement dans cette période – d'une disparité entre le public et le privé sur le temps de travail. Il permettra également de pointer certaines situations qui pourraient être problématiques et qui nuisent à l'efficacité du service public et de réfléchir avec vous à leur solution.

Promouvoir la diversité dans la fonction publique

Je crois qu'il est nécessaire de poursuivre la réflexion autour d'une question cruciale : celle de la diversité dans la fonction publique. En première ligne de cette réflexion, se pose la question du recrutement mais aussi celle de la formation des agents publics. En d'autres termes, je serai attentive à la diversification dans le recrutement des agents publics. Il va de soi que cette approche se fera dans le respect du principe d'égalité d'accès à la fonction publique. Il s'agit bien d'offrir à chacun qui en a le talent et la volonté, l'opportunité de participer à la vie de la cité dans les meilleures conditions possibles.

C'est tout le sens de l'action initiée par le gouvernement dans le cadre du Comité Interministériel pour l'Égalité et la Citoyenneté (CIEC), dont l'objectif est la mise

en place d'une politique cohérente pour promouvoir la diversité sociale dans tous les secteurs de la fonction publique.

C'est le sens des deux missions sur la diversité dans la fonction publique que nous avons confiées à MM. Rousselle et L'Horty. Je souhaite que vous y soyez associés et que vous ayez une grande visibilité sur ces questions. Nous devons rappeler l'attachement républicain à lutter contre toutes les formes de discriminations. Je suis certain que ses missions et leurs premiers enseignements se révéleront particulièrement intéressants.

C'est également le sens des mesures que j'ai proposées dans le cadre du futur projet de loi « égalité et citoyenneté » et dont nous reparlerons tout à l'heure.

Vous avez déjà eu un premier groupe de travail sur ces questions et je peux vous indiquer que je serais favorable à approfondir avec vous ce dossier dans les mois à venir.

Egalité femmes/hommes

En ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, certains d'entre vous ont attiré mon attention sur la nécessité de faire un bilan des avancées obtenues dans ce domaine depuis 2012 mais aussi des obstacles qui nous restent à franchir. Je vous propose donc de présider une réunion de suivi de l'accord du 8 mars 2013.

Deux thèmes majeurs de l'agenda social : conditions de travail et formation professionnelle

Par ailleurs, je souhaite que l'agenda social comprenne deux thèmes majeurs :

- la santé et la qualité de vie au travail
- le développement des compétences, la formation et les parcours de professionnalisation tout au long de la carrière.

Sur le premier point, les travaux sont déjà bien engagés et la phase de concertation devrait être finalisée à la fin du mois de mars. **Cette discussion portera principalement sur la préparation de nouveaux droits pour les agents** et sur des actions innovantes comme la prévention des altérations professionnelles de la santé, le maintien dans l'emploi des agents publics, notamment avec la prise en compte de l'allongement des carrières ou encore la qualité de vie au travail...

Sur le second sujet, je vous propose d'ouvrir une concertation d'ici la mi-avril. Dans le contexte actuel, les enjeux de développement et de reconnaissance des compétences dans la fonction publique n'ont jamais été aussi prégnants. **Les agents publics doivent être mieux recrutés, mieux formés et mieux accompagnés tout au long de leur parcours professionnel** pour répondre à l'évolution des besoins des services, exercer pleinement leurs responsabilités et

être en capacité de concrétiser leurs souhaits d'évolution professionnelle. La gestion des différents âges de la vie tout au long de la carrière fera partie de nos discussions. Je souhaite que les premiers échanges avec vous sur tous ces sujets aient lieu avant juillet pour vous proposer d'approfondir ces questions au mois de septembre.

Vous le savez le Gouvernement envisage que ces deux thèmes viennent, le cas échéant, alimenter un compte personnel d'activité spécifique aux fonctionnaires. J'ai accepté de reporter cette discussion. Je suis disponible ainsi que mon Cabinet pour tout échange avec vous.

Sur la protection sociale complémentaire des agents

Vous avez été unanimes à attirer mon attention sur la nécessité de **traiter la question de la protection sociale complémentaire des agents**. Comme vous le savez, ce sujet est complexe et nécessite que des travaux soient conduits pour nous éclairer en amont. Je vous propose de commander un état des lieux de la situation et de revenir alors vers vous sur cette base. De façon plus immédiate, la DGAFP a travaillé avec la direction de la sécurité sociale et les ministères durant l'année 2015 afin de sécuriser le dispositif juridique actuel de référencement. Je vous propose que ces travaux vous soient présentés afin de recueillir vos observations et propositions.

Par ailleurs, je n'oublie pas le travail régulier et permanent des instances supérieures et communes sur des sujets tels que le handicap, ou la connaissance statistique de la fonction publique qui sont traités dans le cadre des formations spécialisées du CCFP. A cela s'ajoute l'attention toute particulière que nous porterons pour favoriser l'aide au logement des fonctionnaires qui habitent des zones où le prix du marché dépasse largement leurs moyens.

Tracer les contours de la FP à l'horizon 2025

Si le dialogue est constant entre les différents acteurs, la Fonction publique sera en mesure de s'adapter et de se transformer. Cette démarche ambitieuse n'a de sens que si nous nous appuyons sur une **vision claire de ce que sera la fonction publique et le service public de demain**. Cette dimension prospective, c'est à vos côtés que je souhaite la construire.

Je défends une approche résolument moderne de la fonction publique. Une approche moderne qui s'appuie sur la réalité et pas sur des fantasmes. Pour cela, il faut d'abord partir de notre modèle de fonction publique. Un modèle qui a une histoire, un modèle qui a fait ses preuves. Il ne s'agit pas de dire que la fonction publique est irréprochable en tout point. Elle a ses dysfonctionnements ou ses faiblesses. La question est de savoir quelle place nous voulons lui donner dans le monde de demain, dans la société qui vient. Ma position est sans nuance, la fonction publique doit rester l'un des piliers de notre République et un repère

pour les Français. La fonction publique c'est un statut unique, mais aussi trois versants dont je reconnais et respecte la spécificité.

Sur ce socle mon objectif est de construire et de préparer collectivement la fonction publique à l'horizon 2025. Une gageure de taille mais qui répond à une volonté du gouvernement d'anticiper les mutations et les transformations qui redessineront la France ces prochaines années et de préparer l'évolution des services publics dont auront besoin les Français, au vu des grands défis que nous allons devoir relever, vieillissement de la population, développement du numérique, transition écologique Pour cela, nous aurons besoin d'une fonction publique qui se modernise et s'adapte en permanence. Je souhaite donc défendre une vision ambitieuse portée par une méthode claire pour préparer la FP à l'horizon 2025.

Voilà mesdames et messieurs, la feuille de route que je me suis fixée pour cette année qui s'annonce riche et stimulante. Laissez-moi vous dire une dernière chose : je suis une responsable politique et mieux que personne je sais que les réformes ne s'imposent pas verticalement, mais qu'elles mûrissent dans la concertation et l'échange, et s'accomplissent dans la pédagogie grâce à la qualité du dialogue que nous construirons mutuellement.

Je vous remercie