



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**DISCOURS DE FRANCOIS SAUVADET, MINISTRE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DEVANT LES ELEVES DE LA 38^{ème}
PROMOTION**

Institut régional d'administration de Metz

Jeudi 1^{er} septembre 2011

Monsieur le Directeur,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, chers élèves,

Je voudrais vous dire tout le plaisir que j'ai à être aujourd'hui parmi vous à l'institut régional d'administration de Metz, pour la rentrée de votre promotion, au début d'une année de formation qui je le sais et je le mesure, sera à la fois intense et exigeante.

C'est un moment important d'abord pour vous, et je voudrais vous adresser au nom du Président de la République, du Premier ministre et de l'ensemble des membres du Gouvernement un message de félicitations, vous vous êtes engagés dans une voie exigeante en préparant ce concours, soit au terme de votre cursus universitaire, soit après plusieurs années de service dans la fonction publique.

Si j'ai tenu à venir ici, comme Ministre de la Fonction publique c'est parce que vous avez fait le choix du service public. Ce n'est pas un choix comme un autre. C'est le choix d'être au service de nos concitoyens. Ce n'est pas un métier comme un autre. C'est un engagement, fondé sur des valeurs qui fondent l'idée de République, de lien social, de cohésion territoriale.

J'ai voulu venir parce que vous incarnez l'avenir et vous constituerez demain la colonne vertébrale de la Fonction publique. Et je vous indique d'ailleurs que je compte me rendre dans chacun des 5 IRA que compte notre pays.

Je veux vous dire un mot de la modernisation de la Fonction publique. Elle constitue pour le Gouvernement un sujet et un enjeu essentiel parce qu'elle répond à une attente forte de nos concitoyens qui souhaitent une fonction publique efficace et efficiente, au service de l'intérêt général. Elle imposera aussi une culture de l'évaluation permanente, rendue d'autant plus incontournable dans la situation que connaissent aujourd'hui nos comptes publics.

Depuis quatre ans, la Fonction publique, la gestion et l'encadrement de ses agents, ont changé en profondeur et vous serez demain aux avant-postes de cette modernisation.

Votre carrière ne sera plus aussi rectiligne que celle de vos prédécesseurs. Elle sera faite de mobilités, de réponses à de nouveaux défis, d'alternance entre des postes d'expertise et des postes de managers. Vous allez y être préparés par la formation initiale que vous recevrez ici-même puis par la formation



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

continue et vous le serez aussi par l'expérience que vous accumulerez tout au long de votre vie professionnelle.

Vous serez accompagnés dans cette mission, le Gouvernement a construit sa politique autour de trois exigences essentielles : mieux recruter, mieux gérer et mieux rémunérer l'ensemble des agents de la Fonction publique.

A. Mieux recruter

D'abord mieux recruter.

Vous avez tout d'abord bénéficié de la déconcentration des IRA. Vous avez pu ainsi choisir votre IRA.

Vous avez également bénéficié, pour les lauréats du concours interne, d'un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Et ça participe aussi d'une évolution de carrière fondée sur l'expérience professionnelle. Et on sait tous que certaines épreuves, par leur caractère trop académique constituaient un obstacle à la simple présentation de ces concours. De fait, il y a eu trois fois plus de candidats.

Et puis je veux saluer aussi l'ouverture à la diversité des talents avec la création d'une classe préparatoire intégrée dont les résultats sont remarquables : 58 % de réussite au concours.

Et permettez moi de noter, c'est un sujet qui me tient à cœur, vous le savez, chère Marie-Jo Zimmermann, que la parité est quasiment parfaite au sein de votre promotion sur 132 étudiants, 68 femmes et 64 hommes.

B. Mieux gérer

Mieux gérer, c'est aussi vous ouvrir de nouvelles perspectives de carrière. C'est tout le sens des nouveaux espaces statutaires et fonctionnels que nous avons mis en place pour vous permettre de construire, chacun, un parcours professionnel qui corresponde à vos attentes.

Cette ambition c'est celle de donner enfin tout son sens à la notion de parcours professionnel dans la Fonction publique. C'est cette ambition qui a structuré la loi du 6 août 2009 : le droit de chaque fonctionnaire à la mobilité est désormais une réalité. Les compétences et les acquis professionnels priment enfin sur les obstacles statutaires. Les droits des agents lors des réorganisations administratives sont plus fermement garantis.

Pour autant, l'heure n'est pas aujourd'hui aux bilans définitifs, nous devons continuer le mouvement et aller plus loin.

Je vous indique que je signerai dans les prochaines semaines un décret novateur, qui se situe dans la droite ligne de notre politique de regroupement des corps.

Il s'agit de mettre sur pied un nouveau dispositif, celui du corps interministériel à gestion ministérielle, le CIGeM.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le premier élément sera de regrouper très prochainement l'ensemble des attachés d'administration dans un corps unique tout en préservant un système de gestion par ministère ou, le cas échéant, par établissement public.

Cela va présenter pour l'ensemble des attachés d'administration deux séries d'avantages extrêmement concrets :

- D'abord la reconnaissance de leur vocation interministérielle. Les attachés d'administration n'auront plus, comme c'est le cas aujourd'hui à solliciter de détachement pour servir dans un autre ministère. Leur passage d'un ministère à l'autre interviendra par simple mutation. Et ça c'est une grande avancée.
- La création de ce nouveau type de corps constituera également un puissant levier pour l'harmonisation, non seulement des statuts, mais aussi des régimes indemnitaires et des taux d'avancement de grade. Là aussi ce sera une grande avancée, parce que ces régimes, qui sont à l'heure actuelle extrêmement disparates constituent un critère important dans le choix du ministère d'affectation.

In fine, ce nouveau corps interministériel, vous le voyez, préfigure la constitution d'une filière administrative cohérente qui s'appuie sur trois corps correspondant à chacune des trois catégories statutaires : un corps de catégorie A qui regroupe les attachés d'administration, un corps de catégorie B pour les secrétaires administratifs, un corps de catégorie C rassemblant les adjoints administratifs.

Vous l'aurez compris, notre ambition consiste donc bien à faire émerger à terme une fonction publique de métier, adaptée aux exigences de l'action publique, au service du public et plus en phase avec les aspirations des agents eux-mêmes, plus en phase avec vos aspirations.

C. Mieux rémunérer

L'ambition c'est aussi de mieux rémunérer. Si nous voulons continuer d'attirer des talents dans la fonction publique, il faut une politique de rémunération attractive.

D'ailleurs le Président de la République le rappelait en 2007 à l'IRA de Nantes, en soulignant le véritable maquis des 1800 primes, bonifications et avantages statutaires, illisible et devenu par surcroît parfaitement inégalitaire.

Il fallait donc une remise à plat.

Depuis 2010, les indemnités pour tout fonctionnaire peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services.

C'est la prime de fonctions et de résultats, la PFR, qui constitue désormais la véritable pierre angulaire de notre politique de revalorisation du traitement des agents publics. Sur ce point, je veux être particulièrement clair. L'individualisation, la prise en compte du mérite, tant décriée par certains, n'est en rien contraire à l'esprit du statut. C'est du reste Maurice Thorez lui-même qui en avait dès 1946 évoqué le principe.

Avec cette prime, il s'agit d'offrir aux cadres un système parfaitement lisible, motivant dans lequel la rémunération indemnitaire dépend d'une part d'une cotation des postes de travail en fonction des responsabilités exercées et d'autre part des résultats atteints au regard des objectifs fixés.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Je peux vous dire qu'à ce jour 60 000 personnes sont concernées.

Mais il faut aller plus loin.

Il ne suffit pas en effet de faire progresser les rémunérations indemnitaires, il faut aussi pouvoir consolider les parcours de carrière dans la rémunération indiciaire. Un euro indemnitaire peut vous sembler équivalent à un euro indiciaire, vous découvrirez au moment de votre retraite qu'il en sera un peu différent...

Les ministères qui adhéreront au nouveau corps interministériel pourront offrir à leurs attachés le bénéfice d'un troisième grade d'attaché hors classe, qui permettra d'atteindre l'indice terminal de la grille indiciaire, « le 1015 », et un échelon spécial doté de l'échelle lettre A (HE-A). Je le dis en particulier à ceux qui ont déjà engagé leur carrière administrative.

Ce grade à accès fonctionnel (GRAF) a vocation à prolonger le déroulement de carrière des cadres qui ont occupé ou qui occupent des fonctions particulièrement difficiles. Il s'agit de valoriser les parcours professionnels les plus dynamiques et de récompenser l'engagement comme la prise de responsabilité tout au long de la carrière.

Bien sur, il faudra assurer la transparence sur l'accès à ce grade et vous donner de la lisibilité sur vos choix. Les emplois et fonctions permettant cet accès à la hors classe seront définis par voie d'arrêté.

Et enfin, j'ai souhaité dans le prolongement de l'action de mes prédécesseurs, que le mérite des équipes soit récompensé, que l'esprit d'équipe soit encouragé dans la Fonction publique en y développant l'intéressement collectif. Cela se situe dans le prolongement des préconisations formulées par le député Michel Diefenbacher dans son rapport au Premier ministre.

J'ai tenu à vous annoncer, ici à l'IRA de Metz, que les textes permettant le développement de l'intéressement collectif dans la Fonction publique de l'Etat ont été publiés aujourd'hui même.

C'est une étape importante, qui marque l'aboutissement d'un chantier ouvert depuis maintenant près de trois ans.

De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif vient compléter celui de la prime de fonctions et de résultats. L'intéressement a pour vocation de valoriser l'implication des agents publics dans leur travail, cette fois de manière collective.

D'abord cela va permettre de fédérer les équipes autour d'objectifs de performance communs et cela sera un outil de management, pour favoriser l'appropriation par les agents des priorités de leur service. L'encadrement aura un rôle tout particulier dans la mise en place et le fonctionnement de ce nouvel outil.

Le principe de l'intéressement sera égalitaire, le montant versé aux agents sera identique quel que soit le niveau hiérarchique ou le statut.

C'est un outil qui doit avoir pour objectif l'amélioration de la qualité du service. Cet intéressement existe déjà au ministère de l'Intérieur, au Ministère des Finances et de l'Economie.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Il appartiendra, dans le cadre d'un dialogue social, aux administrations de bâtir leurs indicateurs de performance sur la base des grands principes que j'ai rappelés.

Le décret et la circulaire concernent aujourd'hui la Fonction publique d'Etat. Dans la fonction publique hospitalière, la loi a ouvert la possibilité pour les établissements de santé de mettre en place l'intéressement collectif et cette disposition sera complétée par décret. Et puis pour la fonction publique territoriale, aux termes de la même loi, l'assemblée de chaque collectivité pourra décider d'instituer une prime d'intéressement dans les limites définies par le Conseil d'Etat.

L'idée même d'intéressement collectif franchit aujourd'hui la porte des administrations publiques. C'est, pour l'ensemble des fonctionnaires de France un signal et un geste forts, symbole de notre volonté de valoriser leur mission tout en développant la qualité du service public, parce que c'est bien de cela qu'il s'agit.

Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, j'ai la ferme conviction que le management des cadres constitue un sujet stratégique.

Et cela vaut pour l'Etat, pour les collectivités locales, pour le secteur de la santé. Ces réformes ne pourront être menées à bien qu'avec l'appui de cadres compétents, valorisés dans leurs missions et impliqués au quotidien dans l'animation de leurs équipes, pour un meilleur service de nos compatriotes.

J'irai plus loin. Il y a un modèle français du service public, ce modèle passe par un véritable pacte de confiance entre le pouvoir politique, les agents de la Fonction publique et les cadres de l'Etat.

Je suis venu vous dire que j'ai confiance dans l'avenir du service au public et de la fonction publique, confiance dans la capacité de la fonction publique à se moderniser, à bouger à l'image de la société.

Les réformes que nous avons engagées, c'est une nouvelle chance donnée à l'avenir de la fonction publique. Cette culture nouvelle de l'évaluation, du mouvement, c'est à vous qu'il appartiendra dans votre rôle de *manager*, de l'expliquer, de l'accompagner et de l'organiser.

Je veux rendre ici hommage à toutes les équipes de l'IRA. La qualité de la formation contribue largement à la réputation d'excellence dont profite à l'étranger notre modèle de service public.

Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, l'Etat a besoin de vous qui avez choisi le service public. Les usagers attendent de nous que nous nous assurions ensemble de l'efficacité et de l'efficience du service rendu.

C'est la raison pour laquelle j'ai souhaité vous rencontrer.

Je vous invite donc à poursuivre notre échange, très simplement, par les réponses que je pourrai apporter à vos questions.

Je vous remercie.