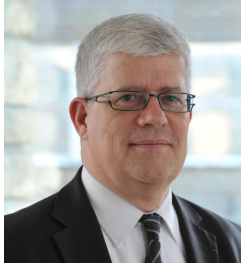


A LA UNE



FONCTION PUBLIQUE

Un calendrier chargé en 2011

Intensifier la lutte contre toutes les formes de discrimination, résorber la précarité dans la fonction publique, réfléchir au développement du télétravail, les doigts de la main n'y suffisent pas pour compter les chantiers ouverts, cette année, par la direction générale de l'Administration et de la fonction publique (DGAFP), avec l'objectif, pour nombre d'entre eux, d'aboutir à des résultats concrets dès la fin 2011. Tour d'horizon avec Jean-François Verdier, son directeur général, des éléments sur lesquels la DGAFP va travailler avec les employeurs territoriaux au cours des prochains mois.

La Lettre d'information BERCY COLLOC. *Charte pour la promotion de l'égalité, label diversité, classes préparatoires intégrées, les premiers résultats des ministères dans le domaine de la lutte contre les discriminations sont encourageants. Ces outils progressivement mis en œuvre par l'Etat sont-ils adaptés à la fonction publique territoriale (FPT) ?*

Jean-François Verdier. La diversité est, pour nous, une priorité à plusieurs titres. La [charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique](#), signée par le ministre du Budget et le président de la HALDE en décembre 2008, est maintenant bien connue et s'applique aux trois fonctions publiques. Côté Etat, nous tenons, tous les semestres, un comité de pilotage destiné à échanger sur les bonnes pratiques et, une fois par an, le président de la HALDE s'exprime devant le Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat. Le dernier constat, dressé en janvier 2011, montre que l'Etat progresse avec des recrutements plus ouverts. Nous venons d'ailleurs de constituer un groupe de travail avec la HALDE sur la formation de l'encadrement, car il est important de sensibiliser tous ceux qui, dans la chaîne des ressources humaines, peuvent avoir une action en matière de recrutement.

On voit bien que ce souci est partagé dans les trois fonctions publiques. La [charte de la diversité en entreprise](#), modèle Bébéar de 2004, rassemble plus de 3.000 signataires, aussi bien dans le public que dans le privé, dont de nombreuses collectivités locales. En ce qui concerne le [label diversité](#), son cahier des charges a été adapté à la fonction publique et un groupe de travail inter-fonctions publiques a rédigé un "guide de lecture du label" destiné à aider les entités candidates. Bercy a été le premier ministère à se voir décerner le label, en même temps que la ville de Lyon, et notre ministère a aussi désigné un délégué à la prévention des discriminations.

Une autre façon, pour l'Etat, de promouvoir la diversité a consisté à mettre en place des classes préparatoires intégrées. Il en existe aujourd'hui 23 pour l'Etat et la fonction publique hospitalière, qui ont accueilli 400 élèves avec un taux de réussite de 53% aux concours de la fonction publique. Notre souhait est d'étendre le système aux concours de catégorie B l'an prochain. Une convention a été récemment signée en Alsace par le rectorat et le CNFPT, de façon à développer le parrainage de jeunes étudiants par des élèves administrateurs de l'INET.

La Lettre. *La députée Françoise Guégot a remis au Président de la République, il y a quelques semaines, un rapport sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique. Va-t-on vers des quotas dans les trois fonctions publiques, qui permettraient de faciliter l'accès des femmes aux emplois de direction ?*

J.-F. V. En matière de statistiques sur la haute fonction publique, on fait, très souvent l'amalgame entre les postes à discrétion du Gouvernement et les postes dits "de direction", qui comprennent les sous-directeurs, les chefs de service, les directeurs de projet, etc. En ce qui concerne l'Etat, les femmes occupent environ un tiers des postes de direction, ce qui correspond, à peu de choses près, à la taille du vivier, c'est-à-dire au nombre de personnes remplissant les conditions pour être nommées sur de tels emplois. Quand on compare l'évolution sur dix ans, de 1997 à 2007, on constate une très nette augmentation du nombre de femmes occupant ces postes, et cela continue. En revanche, là où le bât blesse, ce sont sur les emplois à discrétion du Gouvernement, comme préfet, ambassadeur ou directeur d'administration centrale. Des améliorations sont à apporter à la procédure de choix : il faut s'assurer que les ministères fassent remonter des candidatures féminines. A titre personnel, je serais favorable à des pénalités pour les ministères qui ne font pas un effort minimum : sans aller jusqu'aux pénalités financières comme pour les quotas d'agents handicapés, le ministre de la Fonction publique pourrait très bien ne pas signer les nominations proposées par les ministères ne respectant pas la progression vers les quotas souhaités. Pour la FPT, on ne peut évidemment pas imposer de quotas, mais nous allons lancer une forte campagne de sensibilisation auprès des élus locaux, notamment dans le cadre de la mobilité inter-fonctions publiques car actuellement, les passages sont très nettement masculins. Dans la FPT, en effet, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur est de 20%, alors que celui du vivier des cadres A est de 56%.

La Lettre. *Le Premier ministre a demandé aux ministères, fin 2010, d'accroître leurs efforts pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Cet appel s'adresse-t-il aussi aux employeurs territoriaux ?*

J.-F. V. L'objectif à atteindre est d'intégrer 6% de travailleurs handicapés. Pour l'Etat globalement, nous en sommes à environ 4%, mais le ministère des Affaires étrangères, par exemple, atteint déjà le taux de 6%. La circulaire du Premier ministre publiée fin 2010 fixe aux ministères l'objectif chiffré de 7.000 travailleurs handicapés sur la période 2010-2013. Même si cette circulaire ne s'applique qu'à l'Etat, les statistiques que je vois me rendent optimiste.

Le 12 mai prochain se déroulera la première journée du handicap dans la fonction publique, dont l'un des axes forts sera la déclaration du handicap. Le phénomène est difficilement mesurable, mais nous savons qu'il existe une sous-déclaration des situations de handicap, car les agents concernés craignent, s'ils se déclarent, que leur déroulement de carrière s'en trouve ralenti. Il faut donc sensibiliser les employeurs à ne pas adopter d'attitude discriminatoire mais à offrir des déroulements et des perspectives de carrière identiques ; tout le monde y gagne, puisqu'en incitant de nouveaux agents à se déclarer, les ministères n'auront pas à verser de pénalités au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées...

La Lettre. *L'annonce du gel du point d'indice jusqu'à fin 2013 a été fraîchement accueillie par les organisations syndicales. Est-ce non négociable ?*

J.-F. V. Le point d'indice a été gelé en 2011, et le ministre avait annoncé une clause de "revoyure" pour 2010-2013. La rencontre avec les organisations syndicales sur le pouvoir d'achat aura lieu le 19 avril.

Cela étant, le point d'indice a force de valeur emblématique alors qu'il représente une fraction marginale de la hausse des rémunérations (26% en moyenne). Il faut prendre en compte, en effet, le GVT(1) qui induit des hausses de pouvoir d'achat, la GIPA(2) pour les fonctionnaires dont le traitement indiciaire a progressé moins vite que l'inflation et les retours catégoriels, puisque dans les ministères, 50% des économies générées par les réductions d'effectifs reviennent aux fonctionnaires en poste (et même 60 à 70% selon les estimations de la Cour des comptes).

Un point d'indice pour les trois fonctions publiques représente un milliard et demi d'euros de dépenses supplémentaires, c'est-à-dire une somme déraisonnable dans l'état actuel

de nos finances publiques pour un impact individuel négligeable. Ayons tout de même à l'esprit que la France est le seul pays d'Europe occidentale à avoir maintenu ou augmenté la rémunération de ses agents malgré la crise, et nos voisins nous le reprochent !

La Lettre. *Le fait, pour un fonctionnaire d'Etat, d'occuper un poste à responsabilité dans une collectivité territoriale devient banal. L'inverse n'est pas encore vrai. Comment encourager une vraie mobilité entre les trois fonctions publiques ?*

J.-F. V. La loi de 2009 a fait sauter les obstacles juridiques à la mobilité, mais certaines mobilités sont bloquées par l'obligation de respect du plafond d'emplois. Pour surmonter ce problème au niveau des ministères, nous venons de mettre en place une sorte de "chambre de compensation" permettant d'accepter un excédent ponctuel dans un ministère et un déficit dans un autre.

L'autre frein à la mobilité est évidemment culturel. La transversalité existe peu, chacun gérant ses propres agents en silo. Il y a aussi un déficit d'information des agents. Après la [Bourse interministérielle de l'emploi public](#) qui fonctionne au niveau national, nous allons mettre en place des bourses régionales en 2011. Pour aller encore plus loin, il nous reste à mener le grand chantier d'une bourse d'emploi nationale réunissant les trois fonctions publiques. Nos partenaires sont tout à fait partants, mais il y a des difficultés informatiques à surmonter pour réussir à alimenter et à tenir à jour une telle bourse. Nous espérons avoir bien avancé d'ici à la fin 2011.

La Lettre. *La question du devoir de réserve des agents publics a surgi à plusieurs reprises, ces derniers mois, des agents territoriaux ayant mis en cause leur collectivité dans des écrits publiés hors de la sphère professionnelle. Faut-il légiférer sur le sujet ?*

J.-F. V. Le devoir de réserve est une notion qu'intègrent parfaitement les fonctionnaires mais qui résulte d'une construction jurisprudentielle. Comment, en effet, imaginer un texte qui traiterait à la fois le cas d'un général de corps d'armée en désaccord public sur une opération militaire à mener, et celui d'un agent qui se plaint de ses conditions de travail devant la machine à café ? La question prend une acuité nouvelle avec Internet et le développement des blogs. Le fait de râler auprès de quelques collègues autour de la machine à café n'a plus aucun rapport avec un billet d'humeur posté sur un blog et lu aussitôt par 200.000 personnes.

La priorité ne me semble pas être d'élaborer un nouveau texte ; d'ailleurs, nous n'avons pas de demande à ce sujet de la part des organisations syndicales. Les agents sont protégés par le droit à la liberté d'expression et à la liberté syndicale, et laissons le juge intervenir quand il le faut.

D'ici à la fin de l'année, nous aurons élaboré un code de la fonction publique, chose qui n'existe pas à ce jour. Dans le cadre de ce code, nous prévoyons un préambule sur les valeurs de la fonction publique. Ce ne sera pas une déclaration de principe puisque ce texte aura valeur légale ; on pourra donc, à l'avenir, s'appuyer dessus pour promouvoir, récompenser ou sanctionner.

La Lettre. *Une mission sur le télétravail dans la fonction publique a été lancée en début d'année. Quelle est sa feuille de route ?*

J.-F. V. Le télétravail est actuellement peu développé dans la fonction publique car la demande des agents était faible et plusieurs organisations syndicales y ont longtemps été fortement hostiles. Mais l'état d'esprit, comme les techniques, évoluent. Nous venons de demander au Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies de dresser un bilan des pratiques dans les trois fonctions publiques et de faire des propositions pour développer le télétravail, aussi bien dans le public que dans le privé. Ce rapport sera remis au ministre d'ici un mois.

A Bercy, nous pouvons nous appuyer sur un protocole signé par les organisations syndicales. Dans ma direction, je n'ai recensé, à ce jour, que deux candidatures sur 157 personnes. Je ne suis pas certain que la demande des agents soit encore très forte. Dans une société de plus en plus atomisée, veillons à ne pas trop écarter l'agent du collectif de travail...

La Lettre. *François Baroin et Georges Tron ont signé avec six organisations syndicales,*

le 31 mars dernier, un "protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels". Quelles seront les mesures d'application concrète dès 2011 ?

J.-F. V. Certaines des mesures contenues dans ce protocole touchent à des articles fondamentaux des lois de 1983 et 1984, notamment le champ des possibilités de recours aux contractuels dans la fonction publique. Un projet de loi s'appliquant aux trois fonctions publiques est donc nécessaire, et il devrait être adopté en Conseil des ministres début juin. L'objectif étant de mettre un terme à la précarité dans la fonction publique, le projet de loi donnera certainement lieu à déclaration d'urgence pour que la loi et les mesures réglementaires en découlant puissent être publiées avant la fin de l'année 2011.

En vertu du principe d'autonomie des collectivités territoriales, les employeurs territoriaux seront libres de mettre en œuvre ou pas les mesures contenues dans le protocole (passage facilité en CDI pour certains agents en CDD, titularisation de certains CDD et CDI, etc.). Mais le premier travail à faire, pour les trois volets de la fonction publique, est le recensement des agents concernés. En effet, les données actuelles sur les contractuels ne distinguent pas, par exemple, les CDI des CDD. Les employeurs territoriaux, comme les ministères, vont être sensibilisés à ces tâches de recensement, indispensables avant la mise en œuvre des mesures de titularisation ou de CDI-sation précoce.

Notes :

(1) : Glissement - vieillesse - technicité

(2) : Garantie individuelle de pouvoir d'achat

Pour être régulièrement informé sur la modernisation de la fonction publique, vous pouvez vous abonner à **Trajectoires**, la lettre d'information du site www.fonction-publique.gouv.fr consacrée aux questions de ressources humaines et aux parcours professionnels dans les trois fonctions publiques.

Pour accéder au formulaire d'abonnement, [cliquez ici](#).

Pour accéder aux archives de *Trajectoires*, [cliquez ici](#).

Directeur de la publication : Pierre-Emmanuel Richard

Rédactrice en chef : Bénédicte Boyer - Mission Communication - DGFIP

Contact : webmestre.colloc@finances.gouv.fr

© Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat - BERCY COLLOC