

La réforme de la fonction publique interroge les territoriaux

Publié le 02/02/2018 • Par [Bénédicte Rallu](#) • dans : [A la une](#), [A la une emploi](#), [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



AdobeStock auris

Les annonces gouvernementales sur la réforme de la fonction publique lors du premier comité interministériel de la transformation publique ont suscité un emballement médiatique et moult réactions épidermiques chez les syndicats.

Le monde territorial est prêt à certaines évolutions du statut. **Mais le recours élargi aux contractuels présente un risque.** Avec la rémunération au mérite, il suscite des inquiétudes. Plus que la mise en place d'éventuels plans de départs volontaires, pas nouveau dans les collectivités.

La réforme de la fonction publique est « en marche ». **Le coup d'envoi a été officiellement donné lors du premier comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1er février.** Dans son contenu, on retrouve diverses pistes esquissées ces derniers mois, aussi bien par le président de la République que par le gouvernement. Notamment pour ce qui est de la rémunération au mérite, du recours élargi aux contractuels, des mobilités au sein de la fonction publique et des allers-retours entre secteur public et secteur privé.

À lire aussi

- [Transformation publique : le gouvernement détaille sa réforme de la fonction publique](#)
- [Emmanuel Macron coupe le sifflet aux maires](#)

Mais ce premier CITP va aussi beaucoup plus loin en dévoilant clairement la copie du pouvoir exécutif sur une réforme en profondeur de la fonction publique. On y retrouve des annonces emblématiques (et médiatiques) comme **le(s) plan(s) de départs volontaires (conséquences de la réforme de l'Etat), un accompagnement des départs et des reconversions.**

Un « nouveau contrat social » pour les agents

Des expressions fortes telles le « nouveau contrat social » pour les agents (une référence au contrat social de Jean-Jacques Rousseau ?) qui a clairement pour enjeu, selon le Premier ministre, « d'adapter le statut de la fonction publique, de l'assouplir ». **S'y ajoute un vaste programme de « rénovation du dialogue social », dans la droite ligne de réforme du code du travail par ordonnances,** qui visera à réduire le nombre d'instances représentatives : « est-on véritablement efficace quand on a aujourd'hui 22 000 instances de dialogue dans la fonction publique ? », a justifié Edouard Philippe dans son discours devant la presse. Sur le volet rémunération, le gouvernement va jusqu'à évoquer des « formes d'intéressement collectif dans les administrations », dans la logique de rapprochement entre le public et le privé.

Des syndicats remontés

Face à ce plan, les organisations syndicales les plus remontées voient dans ces annonces « un dynamitage de la fonction publique » (Solidaires), « la fin de la fonction publique d'intérêt général », pour la FSU. Du côté de la CGT, « on a franchi la ligne jaune ».

Celles qui ont joué le jeu de la consultation dans le cadre d'Action publique 2022 se montrent, elles aussi, circonspectes : la CFDT demande des « clarifications », notamment sur le recours facilité aux contractuels. Mais elle « s'opposera à des mesures qui mettraient en cause la structure des rémunérations en la déséquilibrant par une augmentation excessive de la part individuelle ». L'Unsa parle de « recul », de « remise en cause du statut » de la fonction publique. La FA-FP nie toute « légitimité » aux décisions gouvernementales car elles « ne reflètent en rien les aspirations des usagers et des agent·e·s », faute de large consultation démocratique...

Les annonces effectuées concernent essentiellement la fonction publique d'Etat.

Du côté de la territoriale, les réactions sont beaucoup plus nuancées car « les annonces effectuées concernent essentiellement la fonction publique d'Etat. La fonction publique territoriale (FPT) fonctionne de manière différente, plus souple et plus adaptable », rappelle le maire (UDI) de Sceaux (Hauts-de-Seine) Philippe

Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et secrétaire général de l'Association des maires de France.

Les associations professionnelles de territoriaux sont d'ailleurs globalement ouvertes à une évolution du statut et de la fonction publique. Plusieurs ont fait diverses propositions en ce sens, notamment au cours de la campagne présidentielle de 2017. « Le travail sur l'allègement des instances paritaires notamment des CAP va dans le bon sens », considère par exemple Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités. Fabien Tastet, président de l'Association des administrateurs territoriaux (AATF) salue la plus grande fluidité annoncée entre le public et le privé : « Il est important que les deux mondes se parlent davantage ».

Le recours aux contractuels ... au détriment du statut ?

Cependant, les déclarations faites lors de ce premier CITP seront « à préciser » pour les territoriaux. Le recours élargi aux contractuels inquiète le plus. « D'accord pour améliorer les modalités de recours aux contractuels, mais cet outil doit rester dérogatoire », insiste Fabien Tastet. Et ce d'autant que « le recours aux contractuels est déjà développé (plus de 50% des recrutements ces dernières années) », rappelle Philippe Laurent. Johan Theuret signale au passage qu'un agent contractuel de catégorie A « coûte 1.53% plus cher qu'un agent titulaire notamment en raison des cotisations patronales qui sont différentes ».

Un agent contractuel de catégorie A « coûte 1.53% plus cher qu'un agent titulaire

« Il serait responsable de ne pas favoriser un détricotage du statut de la fonction publique par les faits, notamment en privilégiant le recours aux contractuels, mais plutôt d'engager un débat sérieux sur la fonction publique », prône Jean-Charles Manrique, président de Dirigeants grandes collectivités (DGC). Pour Claude Soret-Virolle, présidente de l'association dirigeants territoriaux et des anciens de l'Inet (ADT-Inet), « il y a toujours eu une coexistence entre le statut et le contractuel : le statut est plastique. Le problème vient plutôt du management. Il faut cesser ces attaques contre le statut ».

La rémunération au mérite : avant tout un problème politique et de management

La rémunération au mérite est l'autre grande annonce relevée par le monde territorial. « Les outils existent déjà en grande partie et la question relève plus d'un problème politique et de management dans la territoriale », estime Stéphane Pintre, président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités (SNDGCT). Johan Theuret appelle plutôt à poursuivre d'abord « l'achèvement du Rifseep en publiant les derniers décrets »... Sans oublier, que, sur ce sujet, le

gouvernement n'a « pas une prise totale » en raison du principe de libre administration des collectivités, fait remarquer, Jean–Charles Manrique...

À lire aussi

- [Tout savoir sur le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel](#)

Les plans de départs volontaires : déjà dans la territoriale

Quant au plan de départs volontaires (qui a priori ne s'appliquerait que pour l'Etat), il fait aussi beaucoup réagir dans la territoriale où il existe déjà. « Ce sont surtout les meilleurs agents qui partiront, prévient Stéphane Pintre, qui a l'expérience de quelques demandes de ce type dans sa propre collectivité. S'ils ont pour effets de faire baisser les effectifs, ce n'est pas forcément dans le sens de l'efficacité de la fonction publique ».

La mesure, « cocasse et kafkaïenne », mérite d'être expliquée pour Fabien Tastet car « un fonctionnaire partirait avec un capital et pourrait ensuite revenir dans la fonction publique comme contractuel où il coûterait plus cher à la collectivité ? ». Le secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a en effet évoqué des possibles allers-retours au micro de nos confrères RTL le 2 février. Pour Philippe Laurent, les mots importants, sont « volontaire » et « plan ». « Le principe en soi n'est pas forcément à rejeter, mais il faut éviter les pressions trop fortes sur les agents individuellement », prévient-il.