



REVUE DE PRESSE

01/06/21



www.fo-fonctionnaires.fr
@FOFonctionnaire

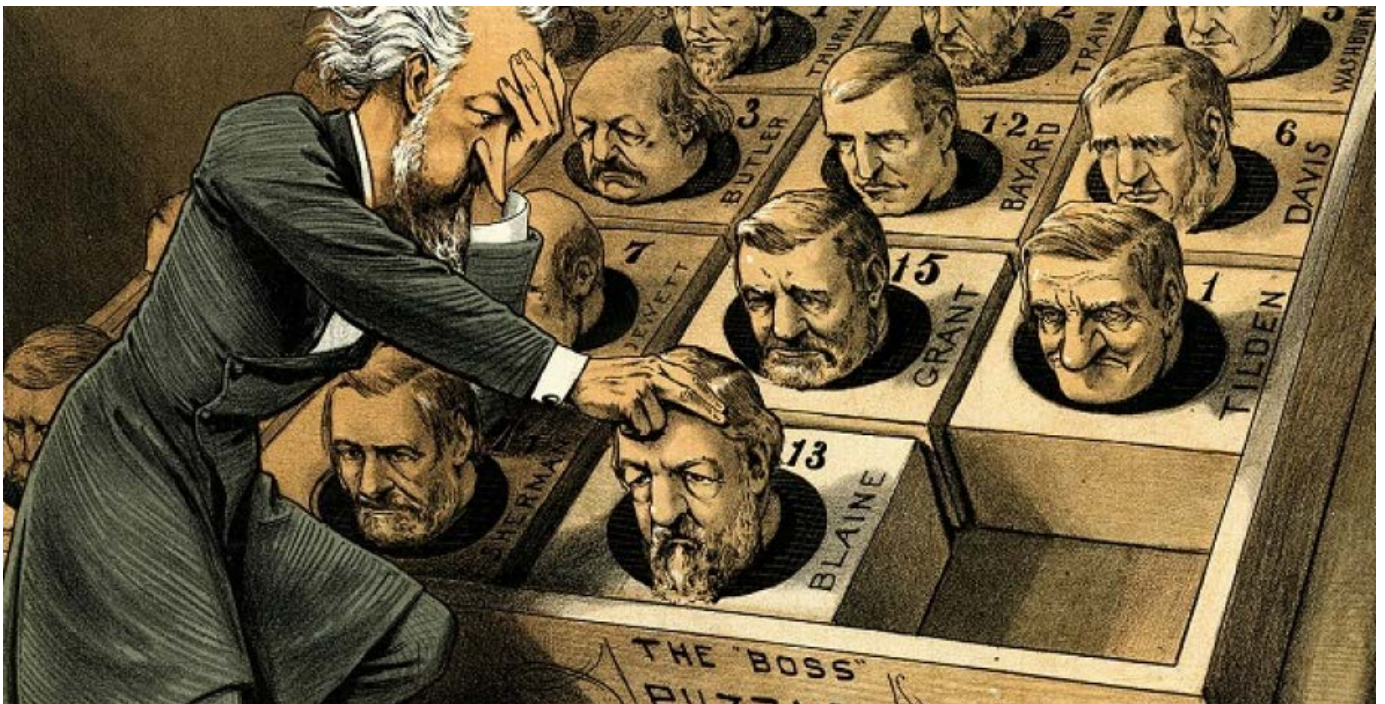


PAR BASTIEN SCORDIA

31 mai 2021, 15:27, mis à jour le 1 juin 2021, 09:19

Avec près de 9 directeurs d'administration sur 10 changés depuis 2017, l'exécutif réfute tout "spoils system"

"À chaque fois, on a veillé à ce que les personnes nommées soient d'accord avec la politique qu'on leur demandait d'appliquer, ce n'est pas une question d'appartenance politique, on ne leur demande pas comment ils votent", vient de faire valoir Amélie de Montchalin lors d'une audition au Parlement. Aucune *"reprise en main de la haute administration par le politique"*, selon la ministre, qui était interrogée sur la réforme de l'encadrement supérieur.



La réforme de l'encadrement supérieur de l'État, et notamment la fonctionnalisation des grands corps, aboutira-t-elle ou non à une politisation de la haute fonction publique ? Depuis plusieurs semaines, cette crainte ne cesse d'être soulevée par les détracteurs de

la réforme initiée par l'exécutif, dont l'ordonnance sera présentée en Conseil des ministres ce mercredi 2 juin. Après des tribunes des préfets, diplomates et inspecteurs, ce fut au tour des parlementaires d'exprimer leurs inquiétudes, mercredi 26 mai, lors de l'audition de la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, par les commissions des lois de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Le grief de la politisation a été invoqué par tous les bords politiques, de la gauche et de la droite comme de la majorité. Tout en saluant une réforme *"courageuse"*, le député LREM Pierre Person a estimé que cette dernière *"agace"* puisqu'elle *"traduit une reprise en main du politique sur l'administration"*. Des propos réfutés par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, qui a rejeté toute idée de politisation de la haute fonction publique, comme elle l'a déjà fait dans nos colonnes il y a quelques jours [[cliquez ici pour lire son interview](#)].

"Pas notre tradition"

Aussi les parlementaires ont-ils profité de ces auditions pour interroger frontalement Amélie de Montchalin sur l'existence ou non d'un *spoils system* à la française, sur le modèle de la pratique américaine visant à confirmer ou renouveler les directeurs d'administration en début de mandat. *"On s'est moqué du spoils system, mais c'est un peu ce qu'a fait le président de la République"*, a ainsi tiqué le sénateur socialiste Jean-Yves Leconte.

"Quand je lis que nous serions sur le point d'organiser un grand spoils system à l'américaine, les bras m'en tombent !" lui a répondu la ministre en récusant le terme utilisé par ce sénateur représentant les Français établis hors de France. *"Il ne correspond pas à notre tradition, a développé la ministre. En France, on ne demande pas à un fonctionnaire sa couleur politique, c'est pour cela que notre fonction publique a un statut qui vise à garantir son impartialité et sa neutralité."*

"En revanche, a poursuivi Amélie de Montchalin, il est nécessaire, et c'est plutôt sain pour la République, que ceux qui sont chargés de mettre en œuvre une politique soient loyaux à l'égard du gouvernement démocratiquement élu qui définit cette politique."

87 % des directeurs renouvelés depuis 2017

Devant les parlementaires, elle a ainsi annoncé que l'exécutif avait "renouvelé" 87 % des directeurs d'administration centrale depuis le début quinquennat. Rien de surprenant, compte tenu de la rotation habituelle sur la plupart des postes. Les proportions étaient d'ailleurs peu ou prou les mêmes lors des précédents mandats. Pour rappel, pendant la campagne présidentielle, le candidat Macron avait déjà émis le souhait de changer ou de renouveler l'intégration de ces postes dès son élection.

Pas question pour autant de parler de "politisation" ni de "reprise en main de la haute administration par le politique", selon Amélie de Montchalin : "À chaque fois, on a veillé à ce que les personnes nommées soient d'accord avec la politique qu'on leur demandait d'appliquer. Ce n'est pas une question d'appartenance politique, on ne leur demande pas comment ils votent."

"C'est conforme à la répartition des rôles, a-t-elle ajouté. Le pouvoir politique est démocratiquement élu et la haute fonction publique a comme mission la mise en œuvre des politiques décidées, avec loyauté et efficacité, ce qui est un gage de confiance grâce à la capacité à traduire les mots en actes et en résultats visibles." Ou comment confirmer l'existence d'un spoils system à la française, en jouant sur les mots et en pratiquant la nuance.

PAR BASTIEN SCORDIA

31 mai 2021, 14:54, mis à jour le 31 mai 2021, 15:54

Les préfets peuvent désormais recruter directement des contractuels

Deux arrêtés récemment publiés au Journal officiel élargissent les compétences des préfets en matière de gestion des agents contractuels et notamment de recrutement. Ces textes sont la traduction de la circulaire du Premier ministre, Jean Castex, du 10 mai dernier sur la déconcentration RH.



Le cadre avait été fixé par le Premier ministre, Jean Castex, dans une **circulaire** en mars dernier : *“L'échelon départemental a besoin de davantage de marges de manœuvre”*. Surtout, y soulignait le chef du gouvernement, il faut donner aux services déconcentrés les *“moyens d'une réelle stratégie en matière de ressources humaines”* de manière à *“améliorer le recrutement”, “favoriser la mobilité et l'attractivité”,* mais aussi *“gérer les*

carrières au plus près des agents". Un coup d'accélérateur à la déconcentration RH que 2 arrêtés publiés au **Journal officiel** du 23 mai viennent concrétiser.

Ces textes élargissent ainsi les compétences des préfets en matière de gestion des contractuels et leur donnent notamment la possibilité de procéder directement à des recrutements de contractuels, sans que cela passe nécessairement par leurs administrations centrales.

Contrats de trois ans maximum

Ces contractuels, dont la durée du contrat devra être inférieure ou égale à trois ans, pourront être recrutés au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (Sgar), les préfetures de région, les préfetures de département, les sous-préfetures ou encore au sein des secrétariats généraux communs. Pour rappel, ces secrétariats sont nés le 1^{er} janvier dernier de la fusion des secrétariats généraux des préfetures et des secrétariats généraux des directions départementales interministérielles (DDI).

Ce recrutement n'est pas le seul nouveau type d'acte qui se voit aujourd'hui déconcentré. En effet, les arrêtés élargissent aussi la compétence des préfets aux actes de licenciement des contractuels durant leur période d'essai ou encore à l'autorisation de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge fixé pour leur départ à la retraite.

À noter que cette accélération du mouvement de déconcentration est amenée à se poursuivre dans les prochains mois. Les ministères de l'Intérieur et de la Fonction publique viennent ainsi de lancer les discussions sur des *"chantiers d'harmonisation des processus RH"* au sein de l'administration territoriale de l'État. Principal chantier identifié : celui des mobilités et des régimes indemnitaires, dont la mise en œuvre commencera dès cette année [[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet](#)].

PAR BASTIEN SCORDIA

31 mai 2021, 14:50, mis à jour le 31 mai 2021, 16:33

Une nouvelle baisse d'effectifs observée dans les services déconcentrés de l'État

Au 31 décembre 2019, les effectifs physiques des directions départementales interministérielles (DDI) ont baissé de 4,4 % par rapport à 2018. Depuis leur création, au début des années 2010, ces directions ont perdu près de 30 % de leurs effectifs.



La décrue des effectifs se poursuit dans les directions départementales interministérielles (DDI). Au 31 décembre 2019, ces services déconcentrés rassemblaient 25 928 effectifs physiques* et 24 638 équivalents temps plein (ETP), selon le dernier bilan social des DDI que le ministère de l'Intérieur vient de présenter aux représentants du personnel. Des chiffres respectivement en baisse de 4,4 % et de 1,98 % par rapport à 2018, où les 230 DDI comptaient 27 123 effectifs physiques et 25 137 ETP.

Cette baisse concerne toutes les catégories de DDI : les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), avec - 7,89 % d'effectifs physiques, les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), avec - 3,21 %, les directions départementales de la protection des populations (DDPP), avec - 1,78 %, les directions départementales des territoires (DDT) avec - 5,85 % et enfin les directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), avec - 2,92 %.

À noter que le périmètre et l'architecture de ces directions ont sensiblement évolué le 1^{er} avril dernier, à la suite de la mise en œuvre de la seconde phase de la réforme de l'organisation territoriale de l'État décidée par l'équipe Macron [[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet](#)].

Affaires sociales et transition écologique

"La baisse globale des effectifs est due principalement aux baisses des effectifs dans les ministères chargés des affaires sociales et de la transition écologique", explique la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) de la Place Beauvau dans son document qu'*Acteurs publics* s'est procuré [[cliquez ici pour le télécharger](#)]. Un bilan social qui confirme donc bel et bien la chute des effectifs observée dans ces DDI depuis leur création en 2010.

Ces dernières ont ainsi perdu plus d'un quart de leurs effectifs depuis le début de cette décennie, précisément - 27 % d'effectifs physiques et - 28 % d'ETP. Au 31 décembre 2011, les DDI comptaient en effet 35 545 agents et 34 332 ETPT.

Régulièrement dénoncée par les syndicats, cette décreue des effectifs a aussi été critiquée par les corps d'inspection en 2019. Ils soulignaient ainsi, dans un rapport au gouvernement sur la réforme de l'organisation territoriale de l'État, que les réductions d'effectifs *"fragilisent les DDI"*. Une réforme qui, selon l'exécutif, devait renforcer les

services déconcentrés et notamment l'échelon départemental. Les représentants du personnel attendent toujours ce "réarmement".

** Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.*

PAR EMILE MARZOLF

31 mai 2021, 16:02, mis à jour le 31 mai 2021, 16:10

Un nouveau programme de transformation numérique État-collectivités plus politique

Après plusieurs mois de refonte, l'État inaugure ce lundi 31 mai la nouvelle version de son programme de concertation avec les collectivités sur la transformation numérique. Une version rénovée et désormais pilotée par un "comité d'orientation politique" entre le gouvernement et les associations d'élus locaux, dont la toute première séance se tient ce lundi.



Adieu le DCANT, place au TNT. Après six années de bons et loyaux services, le programme de "développement concerté de l'administration numérique territoriale" (DCANT) a été débranché par le gouvernement. Pas question pour autant de laisser les chaises vides autour de la table des négociations sur la dématérialisation dans les

collectivités. Un nouveau programme flambant neuf, "Transformation numérique des territoires", lui succède dès aujourd'hui.

Les ministres de la Transformation et de la Fonction publiques et de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, Amélie de Montchalin et Jacqueline Gourault, réunissaient en fin d'après-midi les associations d'élus locaux pour inaugurer le tout premier "comité d'orientation politique" du nouveau programme de collaboration entre l'État et les collectivités territoriales. L'occasion pour le gouvernement de présenter la nouvelle mouture du programme et de valider son architecture et sa gouvernance ainsi que les premiers groupes projets pour les trois prochaines années. Avec, toujours en ligne de mire, la volonté *"d'ancrer dans la durée les ambitions communes de transformation numérique, de promouvoir les usages pensés ensemble et les investissements collectifs"*, explique un document de présentation envoyé aux représentants des collectivités.

Pour rappel, le programme DCANT a vu le jour en octobre 2015 pour *"faire converger la stratégie de transformation numérique des collectivités territoriales avec celle de l'État et de ses différents projets (État plate-forme, gouvernement ouvert, open data, choc de simplification...)"*, pouvait-on lire à son lancement. Une manière pour les collectivités de pouvoir anticiper les grandes transformations impulsées (et souvent imposées) par l'État et, pour ce dernier, de s'assurer de la bonne mise en œuvre de ses projets dans les territoires.

Thématiques phares

Deux programmes ont ainsi été menés entre 2015-2017 et **2018-2020** autour de principes clés de la transformation publique : gouvernance partagée État-territoires, simplification et efficience administrative par la logique de plate-forme, relation unifiée

au service public pour l'utilisateur, évaluation continue et collective des projets conduits en coopération.

Le programme est à peine lancé que les parties prenantes ont déjà du pain sur la planche pour les prochains mois. Entre le pilotage et le suivi des projets **du guichet de transformation des collectivités du plan de relance** et le **projet de loi "4D"**, 3 premiers "groupes-projets" doivent être arrêtés ce lundi. Le premier reprend les travaux de l'association Déclic pour améliorer la visibilité des chantiers de dématérialisation de l'État grâce à un calendrier précis et tenu à jour des différentes échéances (déploiement du téléservice de paiement PayFip, dématérialisation des documents d'urbanisme, certification des comptes des collectivités...). Le second vise à construire une offre de sensibilisation et de formation des élus et cadres dirigeants des collectivités sur les différents enjeux de transformation numérique, et notamment autour de la donnée. Un dernier groupe de travail se concentrera sur la dématérialisation des demandes d'urbanisme, dont la mise en route est prévue au 1^{er} janvier 2022 au plus tard.

Deux à trois autres groupes-projets devraient être lancés à partir de septembre. Seize propositions ont d'ores et déjà été soumises par différents acteurs (Les Interconnectés, l'AMF, Villes de France, l'Adullact, Opendata France, etc.) et touchent à tous les sujets : ouverture des données publiques, archivage numérique, promotion des usages du futur "dossier numérique du citoyen" ou encore accompagnement dans l'utilisation des logiciels libres.

Gouvernance renouvelée

Le gouvernement a surtout revu le pilotage du programme, qu'il veut plus politique. Dans la continuité de ces derniers mois, pendant lesquels il a multiplié les instances de dialogue avec les associations d'élus sur les sujets numériques (StopCovid, inclusion numérique, plan de relance ou encore 5G), le gouvernement installe un nouveau "comité

d'orientation politique", qui réunira deux fois par an la ministre Amélie de Montchalin (et d'autres ministres si nécessaire) et les élus locaux pour définir les grandes actions du programme. Charge ensuite au comité de coordination, trimestriel celui-ci, de suivre l'avancement des différents groupes-projets et d'identifier les orientations et objectifs semestriels pour les soumettre au comité politique. Il est composé de la direction interministérielle du numérique et de l'Agence nationale de la cohésion des territoires, des copilotes des groupes projets et d'un représentant de chaque structure membre du comité d'orientation politique.

Pour le moment, ces derniers accueillent plutôt favorablement cette nouvelle mouture, qui ne change pas fondamentalement la donne, mais a le mérite de relancer la dynamique de coopération. *"Le DCANT s'était essouffé sur la fin, avec un engagement de l'État, dans la recherche de coproduction qui n'était plus aussi réel. On sent aujourd'hui une volonté et un portage politique",* souffle l'un d'entre eux. Reste à voir si le nouveau programme TNT, dans ses sujets comme dans sa gouvernance, saura retrouver un peu d'"explosivité"...

ÉCONOMIE

Comment la crise du Covid bouscule en profondeur l'organisation et la perception du travail

Télétravail, bureaux plus petits, fuite des villes, essor des tiers-lieux, évolution du management... Rien ne sera plus comme avant.

MARC LANDRÉ

SOCIAL Après plus de quinze mois de crise sanitaire et de confinements à répétition, la vie semble reprendre petit à petit son cours normal. On l'a vu, il y a dix jours, avec le desserrement du couvre-feu (repoussé à 21 heures), ainsi que la réouverture des lieux de culture et des terrasses des restaurants. On va le voir davantage, dans les semaines qui viennent, avec la levée des dernières restrictions et l'assouplissement des règles sur le télétravail à compter du 9 juin.

Cette crise, inédite par son effet systémique, va modifier profondément l'organisation du travail. Rien, ou presque, ne sera plus comme avant, avec, à la clé, des changements structurels dont on a encore du mal à mesurer l'ampleur. « *La crise a accéléré les phénomènes à l'œuvre avant la pandémie: un travail plus collaboratif, une plus grande exigence de sens des salariés, le développement des espaces de coworking en dehors des entreprises, la réduction des bureaux individuels pour aller vers plus de flex-office...* », confirme Isabelle Bastide, présidente du cabinet PageGroup en France. « *On ne reviendra jamais en arrière, le changement de paradigme dans les faits va être profond* », abonde Audrey Richard, présidente de l'ANDRH.

Le télétravail va ainsi se développer pour toute une frange de la population cadre qui y a pris goût, à l'issue du confinement au printemps 2020, avec tous les avantages qui en découlent: un meilleur équilibre entre les vies professionnelle et personnelle, moins de temps perdu dans les transports et donc moins de stress ou d'empreinte carbone, plus d'autonomie et de liberté dans la réalisation des tâches quotidiennes... « *Le télétravail, qui permet des gains de productivité de l'ordre de 5 %, va élargir le spectre des emplois concernés par la sous-traitance et l'externalisation et entraîner un*

recours plus important à des personnes sous statut free-lance ou indépendant », assure Éric Mengus, professeur d'économie associé chez HEC Paris. Et ce essentiellement dans les fonctions support du secteur tertiaire qui peuvent être effectuées à distance...

Car tout le monde ne peut pas et ne pourra pas télétravailler. Soit parce que tous les métiers ne s'y prêtent pas, soit parce que les conditions (notamment logistiques et techniques) ne sont pas réunies, soit parce que certaines entreprises y sont encore réticentes. On estime ainsi au plus à 45 % en Île-de-France, 40 % dans les métropoles et 25 % dans les villes de moins de 100 000 habitants, la part des emplois réellement télétravaillables. Avec, au plus fort du premier confinement, 5 millions de personnes qui ont basculé dans un travail à distance en mode dégradé. Un niveau jamais égalé depuis...

Campagne et village

Même limité sur une population restreinte, le développement du télétravail risque d'avoir un impact sur l'aménagement du territoire, avec une explosion de l'attractivité des communes petites ou moyennes et des zones en périphérie des grandes villes. Selon un sondage réalisé par l'organisation Forum vies mobiles, un tiers des salariés franciliens veulent aujourd'hui quitter la région parisienne, dont la moitié pour la campagne ou un village. « *C'est la revanche des villes de province situées pas trop loin d'une métropole attractive* », sourit Patrick Lévy-Waitz, président de la fondation Travailler autrement et de l'association France Tiers-Lieux, l'organisme qui fédère les tiers-lieux en France. Et l'intellectuel de prendre en exemple la ville de Vernon, située à 50 minutes en TER de la gare Paris Saint-Lazare, dont les prix de l'immobilier se sont envolés de 10 % à 20 % depuis un an.

Une autre conséquence va porter sur l'immobilier de bureau. « *Toutes les entreprises envisagent de réduire la surface de leurs espaces, d'au moins 50 %* », affirme Christophe Catoir, le président monde d'Adecco. « *Il y a une réflexion en cours sur les espaces de travail: le baby-foot comme moyen de sociabilisation des salariés, c'est fini. Le bureau du futur sera moins grand et plus attractif pour donner envie aux collaborateurs de l'entreprise de se retrouver* », confirme Isabelle Bastide. Une étude, réalisée par le cabinet Elabe en mars auprès de 24 dirigeants de groupes français, le démontre. Le bureau va devenir le lieu de la rencontre, de l'échange spontané et de l'informel, à la source de l'idée qui nourrit la relation à l'entreprise. Bref, avec plus d'espaces de convivialité, de lieux de vie, d'interactions, de travail en mode collaboratif, de sociabilisation...

Car c'est l'une des limites du changement en cours. Si la crise a développé les envies d'autonomie et de liberté des cadres, elle a aussi pesé sur l'émulation et le travail en collectif, distendu les liens entre les collaborateurs et renforcé leur individualisme. « *Le sujet est de savoir comment on va recréer du lien social entre les cadres qui peuvent télétravailler et les salariés, dits de la deuxième ligne, qui manquent depuis toujours de reconnaissance et ont pour certains besoins de se*

reconvertir vers des métiers d'avenir », plaide l'ex-ministre du Travail Myriam El Khomri, aujourd'hui directrice de S2H, la branche conseil du groupe Siaci Saint-Honoré. Un délitement de la culture d'entreprise, de l'*affectio societatis* et du lien social identifiés par près d'un DRH sur deux, selon une récente étude PageGroup.

Fracture élargie

Mais « *attention au prisme déformant des cols blancs des grandes métropoles (Paris, Lyon...) qui guident le marché et aspirent à un meilleur équilibre de vie, avertit Christophe Catoir. Le quotidien des ouvriers et des non-qualifiés ne va pas changer, et la fracture entre les deux catégories risque encore de s'élargir* ». D'ailleurs, ces populations non éligibles au télétravail ont déjà des aspirations inverses à celles des cadres, caractérisées par un besoin accru de protection et de sécurité. Un changement que le patron d'Adecco note chez les intérimaires plus que jamais à la recherche d'un CDI. Chaque cadre, avec sa casquette de citoyen-consommateur, est de surcroît devenu plus exigeant envers les métiers qui ne peuvent pas être télétravaillés : caissiers et vendeurs dans les petits commerces, chauffeurs livreurs de Uber, Deliveroo ou Amazon, petites mains dans les services à la personne.... et ont donc des exigences plus fortes qui imposent une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

D'où l'importance du rôle des managers, qui vont devoir coller aux nouvelles exigences de leurs collaborateurs. « *La crise a mis en lumière le management archaïque à la française, très hiérarchique et basé sur le reporting systématique. Les managers vont devoir développer une touche plus féminine, moins dans le contrôle et plus dans la psychologie* », note Patrick Lévy-Waitz. « *Ils vont devoir changer de logiciel, développer plus d'empathie et apprendre à capter les signaux faibles des salariés qui déraillent* », abonde Myriam El Khomri. Idem pour les DRH, qui ont pris une place considérable dans les entreprises depuis un an et pénétré, par la force des choses, dans l'intimité de leurs collaborateurs. « *Les DRH vont devoir aller plus sur le "care", la relation individualisée, la dimension citoyenne des salariés, confirme Audrey Richard. La crise a rendu l'entreprise plus paternaliste qu'avant.* » La révolution ne fait que commencer...