



REVUE DE PRESSE

02/06/21



www.fo-fonctionnaires.fr
@FOFonctionnaire



PAR BASTIEN SCORDIA

1 juin 2021, 12:43, mis à jour le 2 juin 2021, 08:38

Ce que prévoit le projet de décret de modification du statut des contractuels

Acteurs publics s'est procuré le projet de décret du gouvernement modifiant le décret de 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Le texte leur transpose notamment les évolutions, aujourd'hui applicables aux fonctionnaires, issues de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.



Modification en vue du statut des contractuels. Après en avoir détaillé les principales orientations en **mars dernier**, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) va présenter aux représentants du personnel, ce jeudi 3 juin, le projet de décret du gouvernement modifiant le décret de 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Un texte qu'*Acteurs publics* s'est procuré [[cliquez ici pour le consulter](#)]. Après ce groupe de travail, le Conseil supérieur de

la fonction publique de l'État (CSFPE) devra se réunir pour examiner ce projet de décret, qui devrait être publié d'ici la fin de l'année.

Composé de 26 articles, ce texte entend répondre à 3 objectifs, comme l'indique la DGAFP dans un autre document qu'elle présentera aux syndicats. Premièrement, actualiser le décret de 1986 pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis 2014 (date de la dernière modification du décret) et notamment celles de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Deuxièmement, *"assurer la lisibilité"* de l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels par la centralisation dans le seul décret de 1986 des dispositions figurant actuellement dans de multiples décrets. Enfin, le projet de décret vise à harmoniser la terminologie utilisée au sein des dispositions du texte de 1986 pour *"assurer une cohérence de l'ensemble du décret"*.

Nouvelles compétences des commissions consultatives paritaires

Outre un toilettage rédactionnel, le projet de décret reprend ainsi une série de dispositifs applicables aux contractuels figurant dans divers décrets et, surtout, leur transpose les évolutions issues de la dernière réforme de la fonction publique.

C'est le cas notamment de la transposition des nouvelles compétences des commissions administratives paritaires (les CAP, compétentes pour les fonctionnaires) aux commissions consultatives paritaires (les CCP, compétentes pour les contractuels). Comme pour les fonctionnaires, les compétences de ces instances sont sensiblement réduites pour les contractuels, puisque surtout recentrées sur les décisions individuelles "défavorables" à l'agent public. Par exemple, les licenciements après la période d'essai de l'agent contractuel ou encore le refus d'accomplir un service à temps partiel.

À noter que le projet de décret comporte aussi des dispositions relatives à la rémunération des agents contractuels. Et ce par transposition des dispositions applicables aux fonctionnaires depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Il est ainsi désormais prévu que la rémunération des contractuels *“peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service”*. À noter également la création de l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois jours sans passage en conseil de discipline.

Discriminations, congé parental, ancienneté... Les autres dispositions du texte

Une meilleure protection des contractuels contre les discriminations. Le recours à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement. La modification des clauses des contrats. La modulation de la durée du congé parental. La prise en compte de la période de ce congé dans la limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs. Le relèvement de l'âge de l'enfant pour lequel la disponibilité est de droit. La prise en compte de la durée de certains congés dans l'ancienneté de services publics requis notamment pour passer des concours internes. L'insertion du congé de formation professionnelle dans le décret de 1986. La création de la mise à disposition à temps partagé. L'insertion du cas de *“congé d'accueil de l'enfant”* dans les cas d'exclusion de licenciement. La transposition aux contractuels des mesures d'accompagnement et de congé de transition professionnelle en cas de restructurations, comme pour les fonctionnaires...

ENA, «grands corps» : la haute fonction publique au menu du Conseil des ministres

Emmanuel Macron, issu lui-même de l'École nationale de l'administration, avait promis cette réforme après la crise des «gilets jaunes».

Par Le Figaro avec AFP

Publié il y a 5 heures,

Mis à jour il y a 49 minutes



Les bâtiments de l'ENA à Strasbourg. *PATRICK HERTZOG / AFP*

Suppression de l'ENA et de certains «*grands corps*» de l'État au profit d'une haute administration décloisonnée basée sur les «*compétences*». La réforme de la haute fonction publique franchit mercredi 2 juin une étape clé avec la présentation d'une ordonnance en Conseil des ministres. Emmanuel Macron, issu lui-même de l'ENA, avait promis cette réforme après la crise des «gilets jaunes». Elle a suscité une levée de boucliers de la part des principaux intéressés. Outre la «*colère*» d'anciens élèves de l'ENA, des diplomates, inspecteurs et magistrats sont sortis de leur réserve pour mettre en garde contre un «*danger pour nos institutions*» et «*pour la démocratie*».

Le texte vise à remplacer l'ordonnance du général de Gaulle de 1945 pour *«transformer un État qui nous a permis de traverser la crise mais qui a des faiblesses pour préparer l'avenir»*, dit la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, qui l'a préparée. Il a été validé dans ses grands principes par le Conseil d'État. Les futurs hauts fonctionnaires seront tous issus d'un grand corps général d'administrateurs de l'État, créé pour *«répondre»* à ses besoins, *«décloisonner l'administration»* et *«faciliter les mobilités»*, selon la ministre. Les *«carrières à vie»* sont *«supprimées»*.

Ce *«socle unique collectif préserve ce que le statut apporte: égalité de traitement, neutralité, loyauté et donc évidemment impartialité, avec des hommes et des femmes qui ne sont pas choisis ou promus en fonction de leur appartenance politique»*, assure Mme de Montchalin. À sa tête, une direction des ressources humaines qui n'en porte pas le nom: la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (dièse). Conséquences directes, fixées par l'ordonnance, la *«disparition de certains grands corps»* dont celui des préfets et des inspections générales, au profit d'une *«logique de métiers»* qui seront adaptés par décrets, selon la ministre.

Son ministère dresse un parallèle avec une *«gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en fonction des besoins de l'État»*. Bien connue du secteur privé, la GPEC n'existe pas dans la fonction publique, dont le statut général et celui des corps préservent son impartialité et sa neutralité ainsi que son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique. Une personne *«qui aurait commencé sa carrière comme magistrat administratif, qui ensuite aurait fait une mobilité à la direction générale de l'offre de soins, puis continué par une expérience dans une agence régionale de santé, serait revenue dans un tribunal administratif pendant un certain temps et voudrait devenir directeur d'hôpital»*, doit pouvoir le faire, explique en substance le

ministère, qui rejette cependant l'idée de hauts fonctionnaires *«interchangeables»*. Pour ce faire, l'ordonnance généralise *«l'évaluation des cadres supérieurs»* par des *«bilans de carrière»* dans le cadre d'un *«accompagnement des transitions professionnelles»*.

Elle institue une formation initiale et continue dans le futur Institut national du service public (INSP) qui remplacera, à compter du 1er janvier 2022, la prestigieuse Ecole nationale d'administration (ENA). L'INSP, que le gouvernement souhaite *«plus en lien»* avec les universités et la recherche, doit former l'ensemble des cadres de l'État avec un *«tronc commun»* pour 14 écoles du service public, y compris les corps techniques (ingénieurs des travaux publics, hospitaliers, territoriaux...). Parallèlement, 74 classes préparatoires doivent permettre chaque année à 1.700 élèves boursiers parmi les plus méritants de l'enseignement supérieur de préparer les concours donnant accès aux postes d'encadrement. Une dizaine de places supplémentaires maximum (15%) leur seront réservées à l'INSP.

Contrairement à l'ENA, les hauts fonctionnaires ne pourront plus intégrer les grands corps qui demeurent (Conseil d'État, Cour des comptes, chambres régionales des comptes...) à sa sortie. L'ordonnance *«sera suivie d'un immense chantier réglementaire»* pour un *«point d'étape»* début juillet. Une consultation des plus de 10.000 cadres de l'État a été lancée la semaine dernière pour alimenter ce travail. Premier syndicat de la fonction publique, la CGT s'insurge contre un projet mené *«sans concertation, à coups de formules incantatoires et démagogiques»*. Danger pour l'*«indépendance»*, dit aussi la CFDT (2e), qui s'interroge notamment sur *«l'acquisition réelle des compétences»* des futurs inspecteurs généraux.



DÉBATS

La réforme des hauts fonctionnaires ne mérite ni blâme ni éloge sans nuances

L'ancien directeur général de la fonction publique* porte un regard distancié sur les projets du gouvernement envers les hauts fonctionnaires, projets qui suscitent des controverses passionnées.

MP

À entendre les protestations des membres du corps préfectoral et du corps diplomatique contre la réforme de la haute fonction publique, on peut se demander si le ciel n'est pas tombé sur la tête des grands corps de l'État. Ce qui est en cause n'est pas la suppression de l'ENA, même si elle passe très mal, mais la suppression envisagée des corps supérieurs, dont les deux précités, et tous ceux d'inspection générale et de contrôle. Le gouvernement a beau plaider qu'il s'agit de dynamiser la gestion des hauts fonctionnaires, la réforme est vécue comme un dynamitage. Qu'en est-il ?

Au cœur de la réforme contestée, la volonté du gouvernement de « fonctionnaliser » la gestion de la haute fonction publique. C'est-à-dire de faire en sorte que les plus hauts fonctionnaires soient gérés dorénavant non dans le cadre de corps aux carrières organisées, donc garanties, mais sur la base des seules fonctions à exercer, sans l'assurance d'y être pérennisés.

Le changement est majeur. Dans le système des corps, les membres de ceux-ci, une fois entrés, le restent pour leur vie professionnelle, quel que soit l'âge de la nomination, et ils ont vocation à occuper les emplois dévolus au corps (de préfet, d'ambassadeur, d'inspecteur général des finances ou des affaires sociales...). Le moment décisif est l'entrée dans le corps. Le reste, comme la grâce, est donné de surcroît.

Rien de tel dans le système de la fonctionnalisation. Pas de « carrière » de très haut fonctionnaire. Ce dernier est choisi pour occuper un emploi donné. S'il ne fait plus l'affaire, il est remplacé et perd toute vocation à occuper le même emploi. Ce nouveau régime n'est pas totalement nouveau. Il est

déjà partiellement la règle, sous le vocable d'« emplois fonctionnels », pour les emplois d'encadrement supérieur, par exemple de directeurs, chefs de service, sous-directeurs, d'administration centrale. Le gouvernement nomme librement à ces emplois fonctionnels, avec les plus larges marges de manœuvre au regard de l'appartenance statutaire du titulaire. Il le fait pour une durée généralement limitée et l'emploi peut être retiré à tout moment.

Il y a néanmoins une immense nouveauté dans le projet de réforme. Dans le système actuel, les hauts fonctionnaires nommés sur emplois fonctionnels appartiennent quasi exclusivement à des corps supérieurs, d'où ils sont détachés, ou ont vocation à y entrer en fin d'emploi fonctionnel. La nomination sur un tel emploi n'est qu'un temps dans une carrière se déroulant au sein d'un de ces corps. Avec la réforme annoncée, tous ces corps de repli, ou de « débouchés », vont disparaître, hors les corps juridictionnels, comme le Conseil d'État. Le seul corps de hauts fonctionnaires qui va subsister sera celui des administrateurs de l'État, corps vivier, au sein duquel seront choisis pour l'essentiel les candidats aux emplois fonctionnels. Les intéressés seront certes appelés à y revenir au terme des fonctions exercées, mais dans des conditions infiniment moins protectrices et prestigieuses. Un administrateur de l'État nommé préfet redeviendra administrateur de l'État en fin de fonction.

C'est effectivement un tremblement de terre. Qu'en penser ?

Il ne peut être question de récuser par principe un système qui ambitionne de privilégier le bon exercice des fonctions sur les sécurités de carrière. C'est le contraire, c'est-à-dire le corporatisme, qui est à redouter. Nous avons trop mis en exergue les limites du régime des corps, pour ne pas reconnaître que l'approche nouvelle comporte de solides justifications. Il n'est guère d'institution, hors la fonction publique, qui puisse proposer des déroulements de carrière au plus haut niveau aussi durablement garantis. Reconnaissons au surplus que les corps, en particulier d'inspection générale, peuvent couvrir des rentes de situation ou servir de cocon. On peut comprendre que les plus hautes autorités de l'État soient tentées de « déconstruire » un tel système, pour mieux dynamiser la gestion de la haute fonction publique.

Encore convient-il de rester lucide sur les limites et risques de ce changement. Ils nous paraissent considérables, même en écartant le fantasme d'un basculement vers une fonction publique purement contractuelle, sans repères ni ancrages, ouverte à tous les vents de la politisation. Emploi fonctionnel ne veut pas dire contrat, mais emploi doté d'un statut ad hoc, qui reste de caractère public et comporte des garanties quant à la qualité des titulaires et à l'impartialité de leur recrutement.

Le premier risque a trait au champ de la fonctionnalisation. La question centrale est de savoir s'il est nécessaire d'aller si loin que ce qui est envisagé en fonctionnalisant tous les emplois supérieurs, et en faisant table rase de tous les corps correspondants dans une nuit du 4 août.

Autant la fonctionnalisation se comprend pour des emplois d'encadrement, qui se prêtent à des définitions de profil de poste et à l'évaluation des résultats obtenus, autant ce peut être difficile pour certaines fonctions d'inspection, à caractère collégial et pour lesquelles les garanties d'impartialité et de libre expression sont des conditions du bon exercice. Et que dire des exigences propres à certains corps les plus régaliens, comme le corps préfectoral ? Le succès d'une réforme, comme d'une thérapeutique, tient à son juste dosage : le réformateur doit savoir ne pas aller trop loin.

Deuxième risque : celui de croire aux vertus innées de la fonctionnalisation. Il est plus facile de soutenir qu'elle va permettre de bâtir les carrières de façon dynamique, transparente et méritocratique, en garantissant le même degré que par le passé de compétence et de culture professionnelle, que d'arriver à un tel résultat. Il reste tout à faire, dans l'organisation de la nouvelle gestion des personnels, pour qu'il en soit ainsi. En la matière, le passé ne plaide guère pour le futur. L'interministérialité, espoir de la ministre pour relever le défi, a un lourd passif de ventre mou, comme le montre la piteuse gestion du corps des administrateurs civils.

Troisième risque : celui de voir décroître l'attractivité de la haute fonction publique, déjà mise à mal par la suppression de l'ENA, dont c'était une des réussites, et encore atteinte par la disparition des débuts de carrière accélérés et le brouillage de lisibilité des filières professionnelles.

Dernière interrogation sur la réforme : quelle conception de l'État l'inspire ? Un État, ce sont « *des institutions, un esprit, une pratique* », qui en font l'ossature, comme a pu le dire le général de Gaulle. La haute fonction publique fait partie de cette ossature, et ce serait inévitablement fragiliser l'État que d'en faire un ensemble tout venant de hauts fonctionnaires à la carte, auxquels on fait appel pour un temps et que l'on remise à la convenance. On ne substitue pas impunément le tout fonctionnel à l'institutionnel organisé.

L'État et la haute fonction publique peuvent certainement s'accommoder d'une dose significative de « fonctionnalisation », pour autant que les statuts d'emplois et la gestion des filières apportent les garanties nécessaires de compétence et de hauteur de vue. Par contre, le tout-fonctionnel s'avère une voie périlleuse. Il en va de la faisabilité même de la réforme proposée et du sens profond de ce modèle nouveau de haute fonction publique « fonctionnalisée », dont il reste à garantir qu'il permettra de répondre - au moins aussi bien et si possible mieux que l'ancien - aux besoins des autorités publiques et aux attentes des Français, dans le respect du principe proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 d'égal accès de tous « *à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

* *Conseiller d'État honoraire. Auteur des « 100 Mots de la fonction publique », Que sais-je ?, 2021, 128 p., 9 €.*

PAR EMILE MARZOLF

1 juin 2021, 16:00, mis à jour le 1 juin 2021, 16:06

La direction des finances publiques réorganise sa gouvernance du numérique

La direction générale des finances publiques (DGFIP) a récemment créé deux nouvelles directions, l'une chargée de la transformation numérique et l'autre de la conduite des projets numériques transversaux. Cette dernière succède au service Cap numérique créé en 2014.



Une page se tourne. Le service à compétence nationale "Cap numérique" a laissé sa place, lundi 31 mai, à la "direction des projets numériques". Cette nouvelle direction est directement rattachée au chef du service des systèmes d'information de la direction générale des finances publiques (DGFIP), où une toute nouvelle "délégation à la transformation numérique" (DTNUM) a également vu le jour en début d'année pour

accompagner l'administration fiscale dans l'adoption des nouvelles méthodes agiles et centrées sur les utilisateurs.

La nouvelle direction des projets numériques reste néanmoins un service à compétence nationale (SCN) à part entière, chargé, toujours, d'assurer "la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et l'intégration des projets numériques transversaux" de la DGFIP, selon un **arrêté publié au Journal officiel du 29 mai**. Son prédécesseur, Cap numérique, était déjà chargé de cette maîtrise d'œuvre et d'ouvrage, mais aussi de définir et de mettre en œuvre la stratégie numérique de la direction et de promouvoir les projets transversaux et les nouveaux usages. La nouvelle direction des projets numériques voit donc son action resserrée sur la conduite de projets.

C'est en effet à la nouvelle **délégation à la transformation du numérique** qu'incombent les missions plus exploratoires en matière de numérique : valorisation des données, accompagnement à l'adoption des méthodes agiles et DevOps (approche unifiant les équipes de développement d'un système à celles qui seront chargées de l'administrer) et à la migration dans le *cloud*, incubation de *start-up* d'État, développement de *chatbots*, prise en compte des questions de design de services et d'expérience utilisateur... La DTNUM reprend également les fonctions plus classiques d'urbanisation des systèmes d'information de feu Cap Numérique.

Retour en arrière ou prise de conscience ?

La disparition de Cap numérique laisse derrière elle **deux décennies de profondes mutations pour les impôts**. Le service est en effet l'héritier de Copernic, un service créé en 2001 pour mettre en œuvre le programme du même nom, dont la vocation était de mettre en place le compte fiscal unifié à travers le rapprochement des systèmes d'information de la direction générale de la comptabilité publique et de la direction générale des impôts (les "ancêtres" de la DGFIP), mais pas encore de leur organisation. Le

chantier Copernic fut colossal, et il en aura coûté finalement près de 2 milliards d'euros pour développer plus de 70 projets informatiques, contre 911 millions prévus initialement.

En 2014, Copernic devient Cap numérique, alors que la fusion avortée au début de la décennie 2000 entre les impôts et la comptabilité publique a enfin eu lieu pour donner naissance à la DGFIP d'aujourd'hui. Le passage de relais entre Copernic et Cap numérique signe, déjà à l'époque, l'ambition de passer de l'ère informatique à l'ère du numérique et de l'ère du contrôle à l'ère des services. C'est aussi à ce moment que le SCN est chargé d'explorer les usages des nouvelles technologies pour moderniser une administration fiscale désormais unifiée.

Vingt ans après la création de Copernic et sept ans après celle de Cap numérique, c'est donc à un nouvel éclatement des missions de conduite de projets informatiques et d'innovation auquel on assiste au sein de la DGFIP. Un retour un arrière, ou alors une prise de conscience de l'importance de la transformation numérique, désormais pilotée par une délégation directement rattachée au directeur général des finances publiques...