

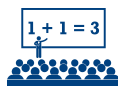


## Cour des comptes : l'effet double lame



Si certains doutaient encore du rôle désormais politique joué par la Cour des comptes (CC), on ne peut que leur conseiller de lire le dernier rapport que cet organisme a publié le 11 juillet dernier et qui traite de la mobilité des fonctionnaires<sup>1</sup>.

Gourmandise estivale, ce rapport est sorti fort à propos : juste avant le vote par l'Assemblée Nationale en dernière lecture du projet de loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP). Tout lien entre ces deux événements est, bien évidemment, purement fortuit...



### I – Un rapport articulé autour de 3 constats

#### 1°) La mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État :

Entre 2010 et 2016, la Cour des Comptes indique que seules la région du Sud-Ouest, une partie de Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), du bassin parisien et de la région de Lyon ainsi que la Guyane ont vu une hausse du nombre de fonctionnaires.

Elle note une déflation des emplois étatiques (- 14,2 % entre 2007 et 2017 ; merci LOLF, RGPP et cie<sup>2</sup>) mais indique que les zones attractives (Bretagne, Sud-Ouest) ne sont pas celles où les besoins sont les plus pressants.

#### 2°) Une place trop importante est laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation :

Les régions, comme celles de l'Est, sont mal dotées et très souvent, l'administration recourt aux contractuels pour combler les manques (leur nombre a augmenté d'un tiers en dix ans).

#### 3°) Il faut une gestion des affectations et des mobilités plus active :

Dit simplement, il faut mettre les agents là où il y a des besoins (*décision prise par l'État et ses services déconcentrés ; les agents n'ont pas voix au chapitre*).

Pour ce faire, la CC préconise de transformer l'indemnité de résidence en une prime calculée selon le degré d'attractivité du territoire.

Il faut aussi accroître les recrutements locaux au détriment des concours nationaux ainsi que les postes à profil. Il faut aussi élargir les zones de mutation pour les fonctionnaires.

Pour les mutations, il faut selon elle supprimer l'avis préalable des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Elle souhaite la mise en œuvre d'une vraie politique RH ministérielle (et non plus par administration), étalée sur quatre ans et associant les syndicats aux administrations centrales. Y croit-elle seulement ?

<sup>1</sup> <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/l'affectation-et-la-mobilite-des-fonctionnaires-de-letat>.

<sup>2</sup> Depuis deux décennies, chaque majorité a son chantier de restructuration de la sphère publique :

- LOLF : loi organique relative aux lois de finances, promulguée en 2001 (présidence Chirac ; gouvernement Jospin), sous l'impulsion du parlementaire socialiste Didier Migaud, devenu depuis... Premier Président de la Cour des comptes.
- RGPP : révision générale des politiques publiques, de 2007 à 2012 (présidence Sarkozy ; gouvernements Fillon).
- MAP : Modernisation de l'Action Publique, de 2012 à 2017 (présidence Hollande ; gouvernements Ayrault & Valls).
- (C)AP 22 : (Comité) Action Publique 2022 (présidence Macron ; gouvernement Philippe).



## II – La LTFP répond à la CC

La Loi sur la Transformation de la Fonction Publique (LTFP)<sup>3</sup> reprend la quasi-totalité des préconisations du rapport de la Cour des comptes (CC) :

1°) le **recrutement** des fonctionnaires, **déconcentré au niveau des « bassins d'emplois »** est développé au détriment des concours nationaux (actuellement il y a 1 280 000 contractuels sur 5,5 millions de fonctionnaires). Ces recrutements risquent très rapidement d'induire une disparité de traitement entre usagers, entreprises, territoires... ce que limitait le recrutement national via un concours.

2°) **les contrats** d'une durée de six ans maximum **sont généralisés**. Est officialisée la création de « contrats de projet ». Ces derniers n'ouvrent droit ni à un CDI ni à une titularisation ; et l'employeur peut y mettre fin quand il le souhaite (vive la précarité!).

3°) pour résoudre le manque d'attractivité de certains territoires la **généralisation des postes à profil** est actée (et s'il n'y a aucun profil intéressant?).

4°) **pour faire bouger les fonctionnaires divers dispositifs sont prévus :**

- des durées minimales et maximales d'occupation d'un emploi public sont prévues. Ensuite il faut bouger.
- la mobilité intra-fonctions publiques avec transfert du contrat est instaurée.
- le détachement d'office d'un fonctionnaire vers un organisme privé si sa mission a été externalisée est mis en place (pour une durée indéterminée si besoin est et sans garantie du maintien de son statut de fonctionnaire).
- allers-retours public-privé fortement encouragés.
- mécanisme de rupture conventionnelle expérimentée dans l'Hospitalière avant d'être étendue aux autres versants de la Fonction Publique (du 01/01/2020 au 31/12/2025).
- facilitation des démissions avec l'indemnité de départ volontaire (*qui est imposable bien évidemment*).

5°) **la rémunération au « mérite »** est mise en place (*ceux qui en bénéficieront le seront au détriment des autres qui verront leur avancement ralenti*).

6°) **amenuisement des instances de représentation du personnel**, via la suppression :

- des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHCST)
- et des Commissions Administratives Paritaires (CAP) de promotion, mutation et recours en évaluation.



### En guise de conclusion provisoire

Ces deux documents actent plusieurs choses :

- La remise en cause très claire des organisations syndicales comme organes intermédiaires de dialogue et de défense des intérêts des agents. Les syndicats ayant signé des accords avec les gouvernements successifs comme PPCR<sup>4</sup> ou soutenu le démantèlement du code du travail au travers des lois travail ont permis cette remise en cause. Quels sont les gains réels aujourd'hui de ces accords pour les agents alors que la réforme des retraites se profile à l'horizon ?
- Le début de la fin pour la fonction publique telle que nous la connaissons actuellement (cf. *Comité d'Action Publique 2022 – CAP 2022*). Demain elle sera aux ordres des préfets, modulables selon les déficits publics, inégalitaire selon que l'on soit ou non dans une métropole, une grande entreprise ou un simple usager...

Pendant ce temps, optimisation et fraude fiscales continueront de croître, privant l'État de ressources, ce qui justifiera de nouvelles coupes dans la fonction publique. Et tout cela au détriment des usagers (même si certaines personnes croient que le tout-privé fonctionne mieux, qu'elles écoutent les demandes des britanniques de renationaliser les transports).

Paris, le lundi 19 août 2019

<sup>3</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.docidTexte=JORFTEXT000038889182&dateTexte=&categorieLien=id>

<sup>4</sup> Parcours Professionnels, Carrière et Rémunérations : plan approuvé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'UNSA.