

Olivier Dussopt : « Nous garantissons aux agents des droits nouveaux »



Patricia Marais

Après une année de concertation, parfois houleuse, le projet de loi de modernisation de la fonction publique vient d'être présenté en conseil des ministres le 27 mars. Le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, dans une interview exclusive pour La Gazette, rappelle les axes principaux du texte et dévoile les enjeux du parcours parlementaire qui devrait débiter à compter du 2 mai 2019.

Quel bilan tirez-vous de la concertation sur le projet de loi qui vient de s'achever ?

Un bilan positif. Depuis le 1^{er} février 2018, elle a donné lieu à des dizaines de réunions préparatoires. Nous avons intégré dans le projet de texte certaines attentes exprimées par les organisations syndicales, qu'il s'agisse d'outils pour lutter contre la précarité ou la création de nouveaux droits.

Lors de la phase plus formelle de réunion des instances, nous avons aussi accepté plusieurs dizaines d'amendements des organisations syndicales et des employeurs territoriaux.

Nous avons pris par ailleurs certains engagements, notamment que certains des amendements proposés, qui ne relevaient pas du niveau législatif, puissent être pris en compte lors de l'élaboration des décrets d'application. A la fin des consultations, nous sommes parvenus à un texte enrichi.

De quels enrichissements s'agit-il ?

Par exemple, nous avons accepté une proposition des organisations syndicales visant à créer un rôle de conseiller syndical dans le cadre de certaines procédures RH et notamment celle de la rupture conventionnelle.

Nous avons aussi accepté de prévoir, dans les objectifs du projet d'ordonnance sur la formation initiale et continue, un renforcement des droits pour les agents, titulaires et contractuels, les plus faiblement qualifiés, les agents en situation de handicap ou ceux exerçant des missions entraînant une usure professionnelle.

Quel est le point de désaccord le plus marqué ?

Les employeurs publics, dans leur majorité, soutiennent le texte. C'est probablement avec les organisations syndicales, sur la réforme des compétences des commissions administratives paritaires (CAP), que le désaccord est le plus marqué. Mais la subsistance d'un point de désaccord, même important, ne doit pas effacer tout ce travail de construction.

Nous avons retenu la proposition d'amendement des employeurs territoriaux sur la possibilité de recruter par voie de contrat des agents de catégorie B. Ces employeurs se sont aussi ralliés à l'amendement de la CFDT sur l'extension du champ de l'expérimentation de la rupture conventionnelle aux fonctionnaires territoriaux.



Nous avons repris et retravaillé un amendement pour faciliter la constitution de groupement d'employeurs à l'échelle des centres de gestion. Regrouper les employeurs, c'est permettre à des agents, titulaires ou contractuels, de passer d'une faible quotité de travail à un temps complet...

Enfin, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a rendu le [7 mars un avis positif](#) sans réserve sur le projet de loi.

Le Conseil d'Etat a lui rendu son avis sur le projet de texte le 21 mars. Il est encourageant et conforte nos orientations. Il sera rendu public.

Bien évidemment, le texte sera encore enrichi à l'occasion du débat parlementaire.

Peu d'articles du projet de loi concernent spécifiquement la Territoriale...

Il y a cinq articles, dont quatre de fond. Nous avons tout fait pour que les dispositions soient, en effet, communes aux trois versants de la fonction publique, dans une logique de mobilité des agents et d'unicité de la fonction publique. Mais le modèle d'organisation de la FPT fait que certaines dispositions ne s'appliquent pas de la même manière, par exemple s'agissant des compétences des CAP en matière de mobilité.

Pourquoi ne pas avoir prévu des contrats de trois ans renouvelables pour les agents de catégorie C de la territoriale ?

Il fallait que ce soit les employeurs territoriaux qui portent cette disposition, dans une logique de respect de la libre administration des collectivités. Ils ont déposé un amendement concernant les seuls emplois de catégorie B, car pour la catégorie C le recrutement sans concours permet déjà de répondre à leurs besoins.



C'est dans cette même logique de prise en compte des spécificités de la territoriale que les mesures nouvelles concernant le reclassement des agents de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, suite à des restructurations, ne s'appliquent pas à la fonction publique territoriale.

En revanche, nous avons prévu de neutraliser le différentiel de taux de cotisation retraite pour les employeurs, pour faciliter les mobilités des agents de l'Etat vers les collectivités. En effet, l'Etat cotise pour la retraite de ses agents à hauteur de 76 %, alors que les employeurs territoriaux cotisent à hauteur de 32 %. Les employeurs territoriaux ne rembourseront plus la différence à l'Etat.

Mais qu'apporte le projet de loi au monde territorial ?

Il apporte de la souplesse dans le dialogue social ; des libertés nouvelles dans le recrutement et de nouveaux outils de gestion des ressources humaines. Mais nous garantissons dans le même temps aux agents de la FPT des droits nouveaux, dans une logique de déprécarisation, en mettant par exemple un terme à la pratique des « faux vacataires ».

Dans une logique de déprécarisation, nous voulons
mettre un terme à la pratique des « faux vacataires ».

De plus, nous ouvrons aux agents territoriaux, dans les mêmes conditions que pour leurs collègues des deux autres versants, l'accès à la rupture conventionnelle et la portabilité des CDI. Nous souhaitons renforcer la formation de ces agents par ordonnance, qui fera l'objet d'une concertation sur la base du rapport des parlementaires de Belenet et Savatier.

En quoi l'esprit du projet de loi est-il de responsabiliser les employeurs territoriaux ?

J'ai été employeur territorial pendant dix ans et il m'insupportait de voir l'Etat prendre des décisions sans consulter les employeurs territoriaux qui en subissaient ensuite toutes les conséquences, au moins d'un point de vue budgétaire.

S'agissant du point d'indice et de sa « décorrélation », lors du 100^e Congrès des maires, en novembre 2017, le Président de la République a clairement indiqué qu'il était ouvert au débat, mais qu'il n'avancerait pas sans les élus locaux .

Il y a encore tout un débat sur la question du point d'indice et sa « décorrélation ». Cela renvoie à des enjeux massifs et je note qu'à ce stade aucune association d'élus ne s'y est montrée favorable. Lors du 100^e Congrès des maires, en novembre 2017, le Président de la République a clairement indiqué qu'il était ouvert au débat, mais qu'il n'avancerait pas sans les élus locaux sur ces questions.

Il existe d'autres sujets du même type comme l'élargissement du recours au contrat.

En revanche, s'agissant du protocole égalité Femmes / Hommes, il était légitime de l'inscrire dans la loi dès lors qu'il a été signé par les employeurs territoriaux, par l'intermédiaire de la coordination des employeurs territoriaux. Cette coordination entre association d'élus a d'ailleurs permis d'identifier les points d'accord et de désaccord. Elle est indispensable pour que le gouvernement puisse engager une concertation avec un interlocuteur identifié.

Pourquoi un certain nombre de mesures seront-elles traitées par ordonnances ou par voie réglementaire ?

D'abord, certains sujets relèvent du réglementaire. Ensuite, cela nous permet d'avancer vite sur des sujets importants et attendus pour les agents publics. Par exemple, nous avons publié il y a quelques mois le décret qui prévoit la portabilité du compte-épargne temps en cas de mobilité inter-versants.

S'agissant des ordonnances, elles se concentrent sur trois grands sujets : la négociation collective, la formation, la protection sociale et les garanties apportées aux agents en matière de santé et sécurité au travail. Ces sujets méritent une véritable concertation avec tous les acteurs concernés.

Par exemple, les sujets relatifs au CNFPT, aux centres de gestion et plus largement à la formation nécessitent ce temps de concertation préalable. Il en va de même sur les sujets de santé et de médecine de prévention. Les ordonnances permettent de donner force de loi à des dispositions sans devoir attendre une nouvelle loi générale sur la fonction publique. On sait qu'elles ne sont pas nombreuses ⁽⁴⁾.

Pourquoi ne pas avoir organisé cette concertation dans le cadre de celle ouverte il y a un an ?

Nous avons consacré toute cette dernière année de concertation aux quatre sujets fondamentaux fixés par le Comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018. Elle fut déjà chargée et a aussi été marquée par l'organisation des élections professionnelles qui a mobilisé tant les employeurs publics que les organisations syndicales. Nous avons besoin d'un temps supplémentaire d'expertise et de concertation pour traiter correctement ces sujets.

Quelle suite comptez-vous donner au rapport Savatier – de Belenet sur le CNFPT et les centres de gestion ?

Il y aura d'abord une concertation sur les propositions que les parlementaires portent et sur celles que pourraient faire les centres de gestion et le CNFPT. Le projet de loi en l'état prévoit deux dispositions :

- une permettra au Parlement d'être informé tous les ans de l'utilisation des ressources du CNFPT au regard des missions qui lui sont confiées par la loi ;
- une autre qui autorise la fusion de centres départementaux de gestion appartenant à une même région ou de régions différentes mais limitrophes.

Certaines propositions du rapport pourront faire l'objet d'amendements au projet de loi. D'autres propositions ne seront examinées que dans le cadre de la concertation à venir. On va regarder les choses sereinement, avec le CNFPT et les centres de gestion.

J'ai la conviction que la concertation nous permettra d'aboutir, région par région, à un travail de coordination, d'articulation des actions mises en œuvre par le CNFPT et les centres de gestion. Entre eux, mais aussi avec la plate-forme régionale des ressources humaines de l'Etat et l'ARS en matière de fonction publique hospitalière.

Un certain nombre de flux et de liens établis entre le CNFPT et les centres de gestion peuvent être améliorés ou simplifiés pour être plus lisibles.

Un certain nombre de flux et de liens établis entre le CNFPT et les centres de gestion peuvent être améliorés ou simplifiés pour être plus lisibles. Nous devons tout mettre en œuvre pour faciliter l'accès à la formation des agents, notamment des plus fragiles, et développer l'apprentissage. L'objectif est d'avoir un appareil de formation initiale et continue, dans la fonction publique territoriale – mais je pourrais dire la même chose pour les deux autres versants – plus performant, plus efficace pour accompagner les agents qui en ont le plus besoin et qui permette de tenir un certain nombre d'objectifs sur le développement des compétences. Toutes les propositions du rapport n'ont pas vocation à être reprises mais elles ont le mérite d'ouvrir le débat.

Comment voyez-vous se dérouler le débat parlementaire ?

Les parlementaires sont particulièrement allants sur la déontologie, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi sur l'accès à la formation et la capacité de rendre les agents plus facilement maîtres de leur carrière. Toutes les conditions sont remplies pour qu'on ait un travail efficace à l'Assemblée.

L'objectif est une adoption du texte avant la fin des travaux parlementaires fin juillet. Nous serons en procédure accélérée.

Avec le Sénat, j'ai la conviction que ce sont des sujets sur lesquels nous pouvons trouver des points d'entente. L'objectif est une adoption du texte avant la fin des travaux parlementaires fin juillet. Nous serons en procédure accélérée.

Est-ce que ce débat ne va pas être l'occasion pour certains de faire du fonctionnaire bashing ?

Il y a toujours un risque, même au Parlement. Cela peut arriver. Il peut aussi être porté par d'autres acteurs de la société civile. Je veillerai à ce que cela ne soit pas le cas. Le fonctionnaire bashing est une injustice fondamentale.

Le fonctionnaire bashing est une injustice fondamentale.

Je veillerai aussi à ce que ce texte ne soit pas l'occasion d'un procès contre la haute fonction publique.

A l'inverse, ne craignez-vous pas une forte mobilisation des syndicats qui voient dans la réforme une casse du statut ?

C'est justement parce nous sommes attachés au statut, à ses valeurs, à ses principes fondamentaux qu'un certain nombre de modifications doivent être apportées. Nous inscrivons nos travaux dans le cadre du statut.

Comment s'articule la réforme de la fonction publique avec celle des retraites ?

Nous avons considéré qu'ouvrir un débat sur la structuration de la rémunération des agents dans le projet de loi fonction publique était prématuré. Il était plus prudent d'attendre que cette réforme des retraites soit connue.

Cela signifie qu'on ne parle plus de rémunération au mérite ?

Cela reste un objectif. Le statut la prévoit dans l'article 20 de la loi de 1983 qui indique que la rémunération se compose d'une part indiciaire, d'une part indemnitaire et qu'elle tient compte de la manière de servir, ce qui renvoie de façon très explicite à la question du mérite et de l'engagement. Le projet de loi l'étend aux agents contractuels. C'est une nouveauté. Nous allons poursuivre la concertation dans les prochains mois.