



Association des DRH des grandes collectivités territoriales

www.drh-attitude.fr

8 avril 2018,

COMMUNIQUE DE PRESSE

Pour un Pacte de confiance

Alors que le Gouvernement a entamé avec les organisations syndicales des discussions sur la base d'un document intitulé "Refonder le contrat social avec les agents publics", qui devrait aboutir au début de l'année 2019 à une loi sur la fonction publique, l'Association des DRH des grandes collectivités, forte de l'expérience des praticiens qui la composent, réaffirme ses positions en appelant à associer tous les acteurs de fonction publique et en nouant une relation de confiance avec les agents publics.

C'est pourquoi, après avoir remis le 13 février dernier au Directeur général de l'administration et de la fonction public (DGAFP) sa contribution à Action publique 2022, **l'Association des DRH des grandes collectivités défendra dans les tous prochains jours ses propositions auprès de différents interlocuteurs gouvernementaux et parlementaires (Ministre de la fonction publique, Matignon, Députés...).**

Elle réaffirmera son attachement, dans le droit fil des propositions qu'elle a formulées lors de la campagne présidentielle, à **défendre une action publique qui soit au plus près des besoins et des attentes des usagers du service public.**

Pour cela, **la modernisation de la fonction publique doit passer par une simplification du statut**, afin de le rendre plus lisible, compréhensible et opérationnel. **Sa simplification ne signifie pas sa suppression, mais son adaptation aux nouveaux enjeux de nos administrations.**

Si les axes de réformes portés par le Gouvernement, tout en soulevant de réelles inquiétudes, peuvent pour partie répondre à certains enjeux, ils ne doivent pas occulter d'autres vrais besoins permettant de renforcer l'attractivité de la fonction publique, de faciliter les mobilités des agents, de développer une véritable gestion des compétences et d'insuffler de nouvelles dynamiques managériales. Ayant porté la proposition dès le lancement d'Action publique 2022, l'Association se félicite qu'un nouvel axe de travail consacré à l'accès à la fonction publique soit retenu dans la troisième version du document de travail remis aux organisations syndicales et puisse contribuer à une réflexion globale sur l'attractivité du secteur public.

L'Association des DRH des grandes collectivités ne souhaite pas que les axes de réformes portés par le Gouvernement puissent déformer voire caricaturer certains besoins. Il en est ainsi par exemple de l'élargissement du recours aux contractuels, de la rémunération au mérite ou des plans de départs volontaires. Si des besoins d'assouplissements existent, ils ne sauraient justifier une remise en cause de certains principes fondamentaux de la fonction publique tels que l'égalité d'accès par le concours, une rémunération transparente et lisible.

Par exemple, concernant la rémunération, avant d'ouvrir un chantier relatif à la rémunération au mérite, il convient, pour l'Association des DRH des grandes collectivités, **d'abord d'achever prioritairement la mise en place du Rifseep** (régime indemnitaire de fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dont le décret de création ne date que du 20 mai 2014 et d'en évaluer les effets. Ce nouveau régime indemnitaire prévoit déjà la mise en œuvre de critères liés à la manière de servir et aux responsabilités.

De même, concernant l'élargissement du recours aux contractuels, si des ajustements et des assouplissements sont justifiés (création de contrats de mission notamment), **le concours doit rester le principe et le contrat l'exception.**

L'Association des DRH des grandes collectivités propose que le Gouvernement conclue **un Pacte de confiance avec les agents publics.** Favorables aux besoins de réformes, ces derniers doivent aussi trouver davantage de sens et de reconnaissance. Ce pacte de confiance doit donner cohérence et ambition aux réformes.

Plusieurs pistes peuvent ainsi être explorées :

- investissement significatif en faveur de l'amélioration des conditions de travail,
- déploiement équitable du CPF dans la fonction publique,
- participation employeur obligatoire à la prestation sociale complémentaire à l'image du secteur privé,
- dispositif d'aide à la reconversion professionnelle et aux mobilités professionnelles à l'échelle des bassins d'emploi,
- lutte contre la précarité de certaines formes d'emplois par l'identification des besoins en postes permanents et non permanents.

L'Association des DRH des grandes collectivités insistera enfin au cours de ses échanges, notamment auprès du Ministre de la Fonction publique, pour redire son souhait de **voir les corpus législatifs et réglementaires stabilisés afin d'éviter de nouvelles complexités.** La succession de textes, ajoutant trop souvent de la complexité à la complexité dans des délais très contraints, enferment malheureusement les directions des ressources humaines dans de la gestion administrative au détriment de la gestion des compétences. Des chantiers comme la compensation de la hausse de la CSG, le prélèvement à la source, le PPCR sont des chantiers administratifs chronophages et au final très coûteux.

Nous sommes convaincus que le nouveau cadre de la fonction publique qui sera défini engagera le service public de demain et sera, en cela, le reflet d'un choix de société. Mais **il ne peut y avoir d'accompagnement au changement sans la recherche d'une confiance mutuelle.**

Contribution à Action publique 2022 : <http://www.drh-attitude.fr/wp-content/uploads/2018/02/Contribution-action-publique-2022.pdf>

Contact presse :

Johan Theuret

Président de l'Association des DRH des grandes collectivités

j.theuret@rennesmetropole.fr