Loi de transformation de la fonction publique : un bilan partiel de la cour des comptes

ADMINISTRATIF | ENSEIGNANT | TECHNIQUE | ACEN | MOBILITÉ

Une loi de "transformation de la fonction publique" a été promulguée en 2019. Après 4 ans d'application, la cour des comptes établit un bilan partiel. Deux thématiques sont écartées par la cour car elles feront l'objet d'une enquête ultérieure : la promotion du dialogue social et l'égalité professionnelle. L'UNSA Éducation sera attentive à ces futurs thèmes.

Le premier constat de retard d'application de la loi est d'ores et déjà justifié par deux facteurs, la crise sanitaire et le manque de consensus entre le gouvernement et les organisations syndicales.

Focus : procédures de recrutement et modalités de la mobilité.

Procédure de recrutement des agents contractuels

La lenteur du recrutement lié aux procédures (notamment passage au contrôleur financier) est estimée peu compatible avec les exigences des candidats et du marché du recrutement concurrentiel. La cour estime que leur assouplissement induirait l'acquisition de nouveaux savoir-faire au sein des directions des ressources humaines qui pourraient être tournées plus vers le conseil que la gestion opérationnelle comme le projet de loi l'avait envisagé. Aucun progrès notable n'a été constaté.

- **L'UNSA Éducation constate que les personnels des ressources humaines ont fort à faire pour la gestion opérationnelle au détriment du rôle de conseil et de la gestion prévisionnelle qui devraient être au cœur de leur mission. La baisse des effectifs de ce secteur et des logiciels inopérants sont également facteurs de cette situation, la gestion des contractuels ne peut pas à elle seule tout expliquer. En outre, la proposition de la cour induisant un recours accru et facilité encore plus aux contractuels nous semble inadéquat.**

Le nombre des contractuels augmente (+26,3% soit 105 000 agents) et celui des fonctionnaires diminue (-0.9%), provoquant des déséquilibres.

- **Bien que l'UNSA Éducation ne soit pas opposée au recrutement des agents contractuels, il est néanmoins indispensable que les emplois de la fonction publique restent occupés par des fonctionnaires pour des raisons d'indépendance et de continuité de service public en cas de changements de gouvernance.**
- **Une politique de rémunération des agents contractuels est une nécessité notamment pour être en conformité avec le marché de l'emploi. En revanche, elle doit être concomitante avec une véritable politique de rémunération également pour les agents titulaires afin de ne pas créer d'iniquité entres les deux.**
- **L'UNSA Éducation souhaite que la révision des concours et l'adaptation des conditions de rémunération soient une priorité pour le gouvernement.**

De nouvelles modalités de mobilité

Les lignes directrices de gestion : un outil mal utilisé et dépourvu de volet stratégique

La cour déplore l'absence de stratégie portant sur la politique de recrutement, d'emploi, de gestion prévisionnelle. Le rapport social fondé sur dix thèmes devait améliorer cette gestion de ressources humaines.

La suppression de la compétence de la mobilité et des promotions des CAP était censée permettre aux DRH de renforcer la dimension qualitative de la gestion des ressources humaines. Le temps de préparation récupéré devait permettre une offre de services et un suivi personnalisé plus performants.

- **L'UNSA Éducation constate que l'aide précieuse que pouvaient apporter les organisations syndicales est enfin démontrée ! L'UNSA Éducation redemande le retour des compétences mobilité et promotions au sein des Commissions administratives paritaires.**

Mobilité entre fonctions publiques

Seuls 24 100 agents ont bénéficié entre fin 2019 et 2020 de cette mobilité avec un solde positif pour l'Etat de 9 100 entrées. Ce piètre résultat est issu de la différenciation des régimes indemnitaires. Pour remédier de « comités locaux d'emploi public » dans 6 régions expérimentent des mesures pour renforcer l'attractivité.

- ***L'UNSA Éducation revendique des régimes indemnitaires ministériels calqués sur ceux le plus favorable ce qui de facto permettrait une mobilité plus aisée tant entre***

ministères que fonctions publiques

Lien vers le rapport

Article complet sur le site UNSA éducation