

# **BILAN DE L'ACTION D'ANNICK GIRARDIN, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

---

*AVRIL 2017*



## ***LE SERVICE PUBLIC N'EXISTE QUE PARCE QUE LES FONCTIONNAIRES LE FONT VIVRE***

---



« Les fonctionnaires ne sont pas des travailleurs comme les autres. Tous les jours, toutes les nuits, tous les week-ends, des agents publics sont mobilisés pour garantir à chacun de nos concitoyens la sécurité et l'accès à la santé, pour assurer à nos enfants une éducation de qualité, pour tendre la main aux populations les plus fragiles.

À chaque instant, les agents du service public sont à pied d'œuvre pour faire vivre notre modèle social, sur tous les territoires de la République.

Il est très réducteur de résumer notre modèle social à une liste de dépenses et de recettes sans regarder avec objectivité les avantages et protections qu'il apporte aux Français. Pour s'en persuader, il suffit d'imaginer une France sans fonctionnaires : qui soignerait alors nos malades ? Qui entretiendrait nos routes ? Qui nous viendrait en aide en cas de sinistre ? Qui éduquerait nos enfants ?

À ce discours démobilisateur s'ajoute pour certains agents des difficultés en matière de pouvoir d'achat, pour d'autres des absences de perspectives de carrière, pour d'autres encore un sentiment d'abandon face à l'évolution du lien qu'ils entretenaient jusqu'à présent avec l'utilisateur.

Pendant cinq ans, la majorité présidentielle a reconnu sans relâche l'engagement de nos agents tout en défendant les valeurs de la fonction publique.

L'amélioration du quotidien des agents publics aura été le premier axe de mon action au ministère de la fonction publique.

Car, alors qu'ils remplissent des missions essentielles, les fonctionnaires sont trop souvent pointés du doigt, caricaturés, négligés, voire dévalorisés. Et en tant que ministre de la fonction publique, en tant que femme de gauche, en tant que citoyenne, je ne peux accepter que les fonctionnaires soient des boucs émissaires.

C'est le deuxième axe de la politique que j'ai mise en place : réaffirmer les grandes valeurs de la fonction publique.

La société française évolue vite et des mutations profondes s'opèrent. La fonction publique doit pouvoir évoluer au même rythme. Il m'est apparu indispensable de commencer à dessiner les contours de la fonction publique de demain. Cela a été le sens du troisième axe de mon mandat.

J'ai souhaité que la fonction publique soit plus jeune, avec des profils plus diversifiés et des pratiques managériales innovantes. Une fonction publique à la hauteur des défis qui attendent la France au cours des prochaines années. Une fonction publique à l'image de richesse de la société qu'elle sert et accompagne.»

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a long horizontal stroke and a vertical line extending upwards from the end of the horizontal stroke.

## I. AMÉLIORER LE QUOTIDIEN DES AGENTS PUBLICS

Comme les salariés du privé, beaucoup d'agents de la fonction publique ne sont pas épargnés par des fins de mois difficiles. Certains connaissent des problèmes de logement, d'autres ressentent des difficultés d'encadrement qui altèrent la qualité de vie au travail. Après une année 2015 marquée par des attentats sanglants et une mobilisation sans précédent de nos agents, nous nous devons de leur envoyer des signaux forts.

C'est pourquoi **j'ai choisi de faire de l'amélioration de la vie quotidienne des agents ma priorité**, et notamment sur la question du pouvoir d'achat. Comment ? En augmentant les salaires, en mettant à plat les questions d'absentéisme, de temps de travail ou de management, et en multipliant des déplacements de terrain à l'écoute de leurs problèmes concrets.

### Reconnaître l'engagement de tous les agents publics

#### *PPCR, un chantier pour revaloriser les carrières et les rémunérations*

Résultat d'un an de négociations avec les organisations syndicales de fonctionnaires, le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » a été mis en œuvre à compter de 2016. Après des années de détérioration des niveaux de rémunération à l'embauche et en fin de carrière, PPCR est un chantier qui s'étale jusqu'en 2020, et qui **simplifie, modernise et augmente la paye de l'ensemble de nos fonctionnaires**.

Il revalorise tous les salaires au recrutement et tous les salaires de fin de carrière. Il permet par exemple, au terme de l'application du protocole, de faire gagner 500 euros par an à un agent d'accueil, 1000 euros à un éducateur, ou 1900 euros pour un professeur.

De plus, tous les agents publics ont désormais **la possibilité de développer leur carrière sur au moins deux grades**. Chaque agent pourra ainsi atteindre l'indice de traitement le plus élevé du deuxième grade à l'issue de sa carrière. Enfin, une cadence unique d'avancement d'échelon est dorénavant appliquée entre les trois versants de la fonction publique afin d'**harmoniser les durées et les déroulements de carrière**.

### *Des coups de pouce aux salaires les plus bas*

En parallèle, notre ministère a choisi d'**accentuer ses efforts en direction des agents publics les moins bien payés**. La revalorisation des agents publics de catégorie C, intervenue dès 2014 et encore en 2015, a permis de redonner du pouvoir d'achat à 2,5 millions de fonctionnaires.

A l'issue de ces deux revalorisations, un agent de catégorie C a bénéficié, en moyenne, d'une augmentation de son traitement annuel de 612 euros par an.

### *Le dégel du point d'indice, un signal fort*

**La reconnaissance des fonctionnaires passe d'abord par une rémunération juste et équitable**. La valeur du point d'indice, qui détermine la rémunération de l'ensemble des fonctionnaires et qui avait été gelé par l'ancienne majorité, se devait d'être réévaluée rapidement.

C'est pourquoi j'ai décidé, quelques semaines après mon entrée en fonction, de dégeler cette valeur, en l'augmentant de 1,2% pour tous les fonctionnaires.

### **Renforcer le bien-être au travail**

Au-delà de la reconnaissance financière de leur engagement, **l'amélioration de la vie quotidienne des fonctionnaires est un combat légitime**. J'ai choisi, en lien avec les organisations syndicales, de proposer des avancées en matière de sécurité et de santé au travail, de logement, de mobilité.

**Le droit au reclassement, pour les agents confrontés à des tâches pénibles, a été réaffirmé**. En lien avec le ministère du logement, 600 premiers logements dédiés aux fonctionnaires sont construits en Île-de-France.

**J'ai multiplié les visites sur le terrain**, chaque semaine, au contact des agents et de leurs réalités quotidiennes. En métropole, dans les Outre-mer, dans les zones les plus isolées, j'ai écouté leurs témoignages et recréé du lien là où celui-ci s'était effrité.

### **Dénoncer les clichés sur le travail des fonctionnaires**

La publication en mai 2016 du rapport de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, a permis de mettre à mal les clichés sur le temps de travail des fonctionnaires – en montrant notamment qu'ils sont ceux qui travaillent le plus la nuit et le week-end – et de rappeler que les 35 heures sont la règle au sein du service public.

En avril 2017, j'ai signé une circulaire pour rappeler à l'ensemble des chefs de service **la réglementation applicable sur le temps de travail**. Une évaluation de cette circulaire sera réalisée dans deux ans et permettra de vérifier sa bonne application auprès de tous les services.

## Donner de nouveaux droits aux agents

Dans un monde du travail en constante mutation, il est nécessaire d'adopter **une approche plus individuelle des droits sociaux** avec le maintien d'un cadre collectif. Pour cette raison, j'ai participé en janvier 2017 au lancement du compte personnel d'activité. Il concerne l'ensemble des Français, et notamment tous les agents publics.

Ce compte leur offre de nouveaux droits et donne à chacun d'entre eux les moyens de mieux maîtriser leur parcours professionnel. De plus, **le compte personnel d'activité fait de la formation un droit universel.**

### FACILITER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES ULTRAMARINS

À la suite de l'adoption des lois portant sur la déontologie des fonctionnaires en avril 2016 et sur l'égalité réelle Outre-mer en février 2017, **le centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) est désormais une priorité légale d'affectation pour tous les fonctionnaires de l'État.**

Les fonctionnaires ultramarins seront ainsi prioritaires pour obtenir une mutation sur leur territoire d'origine. Parce qu'avoir l'envie de servir son pays et ses compatriotes doit être conciliable avec une vie de famille équilibrée.

### UNE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES (ATSEM)

Face aux difficultés exprimées par les ATSEM autour de la pénibilité de leur travail et de leur absence de perspective de carrière, j'ai pris des mesures pour améliorer leur vie quotidienne.

**J'ai lancé une mission pour clarifier leur rôle.** J'ai constitué un groupe de travail avec les employeurs et les partenaires sociaux pour proposer les moyens de prévenir les risques professionnels spécifiques de leur métier, de leur donner un meilleur accès à la formation et de leur offrir une voie de promotion.

## II. RÉAFFIRMER LES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au cœur du lien social en France, les fonctionnaires sont pourtant pointés du doigt et font l'objet de caricatures ou de clichés éculés. Les valeurs qu'ils véhiculent et leur devoir d'exemplarité ont été au cœur de l'action du ministère de la fonction publique. Les droits et les devoirs des agents publics ont été redéfinis dans la loi portant sur la déontologie et le principe de laïcité a été inscrit dans le statut du fonctionnaire. **La pertinence de ce même statut, que certains voudraient supprimer, a été réaffirmé** et des avancées concrètes ont été réalisées pour lutter contre toutes formes de discrimination.

### Mettre en avant les valeurs du service public

Tout au long de mon mandat, j'ai mis en avant les valeurs fondamentales du service public. Dans une circulaire d'octobre 2016, il a été rappelé la nécessité pour les agents publics d'employer la langue française dans le cadre de leur travail.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a permis **de renforcer la transparence et les valeurs incarnées par l'agent public** : la neutralité, la laïcité et l'exemplarité. Elle clarifie par ailleurs le statut des contractuels.

Elle renforce la protection des fonctionnaires attaqués dans l'exercice de leurs fonctions et instaure celle des lanceurs d'alerte.

### Défendre le statut de nos agents publics

Comme l'a mis en évidence un rapport du Conseil économique, social et environnemental publié en novembre 2016, **la diversité des missions de la fonction publique constitue un réel atout**, tout comme sa capacité d'adaptation. Depuis sa création, le statut général de la fonction publique a été modifié 225 fois.

**Les fonctionnaires ne sont pas des salariés comme les autres.** Pour eux, j'ai défendu les principes d'égalité, d'indépendance, de responsabilité et d'emploi statutaire.

### Lutter contre toutes les discriminations

**J'ai placé la lutte contre les discriminations au cœur de l'action de mon mandat.** C'est un besoin interne à l'administration qui s'enrichit d'une pluralité de profils et de points de vue. Surtout, cela permet à la fonction publique de ressembler véritablement à la société qu'elle sert et accompagne.

Le rapport de Yannick L'Horty remis en juillet 2016 a mis en évidence la réalité des discriminations dans la fonction publique et la nécessité d'évaluer régulièrement les processus de recrutement.

J'ai mis en place une politique de promotion de la diversité en impliquant les écoles de service public en renforçant l'information à destination des plus jeunes sur les métiers de la fonction publique et en créant des outils et une méthodologie permettant d'évaluer les progrès en matière de lutte contre les discriminations.

S'agissant de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, j'ai souhaité y répondre de façon globale. Grâce au rapport de la députée Françoise Descamps-Crosnier sur les inégalités salariales, **des constats inédits ont été dressés et 30 mesures correctrices sont actuellement mises en œuvre.**

J'ai mis en œuvre en lien avec la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH) **un module de formation pour les fonctionnaires dédié à la prévention de la lutte contre les discriminations anti-LGBT.**

Une brochure spécifique aux risques de ces mêmes discriminations sera diffusée sur le site de la fonction publique dans le cadre de la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai.

## LAÏCITÉ ET VIVRE ENSEMBLE

Garant de notre vivre ensemble et pilier de notre République, **le principe de laïcité est consubstantiel du service public.** La circulaire du 15 mars 2017 a mis en œuvre six mesures prioritaires pour accompagner les agents dans l'exercice quotidien de leurs missions.

Elle apporte des réponses concrètes aux situations vécues par les agents sur le terrain : formation obligatoire à la laïcité pour chaque agent public, diffusion à tous les agents d'un mode d'emploi sur la laïcité au sein du service public, désignation d'un référent laïcité dans tous les services auquel les agents peuvent demander conseil. Ce travail mené auprès de l'ensemble des agents publics a permis de rappeler **la nécessaire conciliation des trois principes qui forment la laïcité au sein de la fonction publique** : la liberté de conscience et de croyance, l'égalité de traitement des usagers et la neutralité de l'État.



### III. BÂTIR LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

Alors que le numérique bouleverse les méthodes de travail, que les enjeux climatiques se font de plus en plus pressants, que les besoins des usagers ont profondément évolué, l'avenir des services publics est au cœur de la réflexion sur la France de demain que nous menons avec les partenaires du dialogue social. La Fonction publique va nécessairement évoluer, et nous avons commencé à en esquisser les contours.

**En promouvant la jeunesse, tout d'abord, pas assez représentée chez nos fonctionnaires.** En promouvant la diversité pour que la fonction publique ressemble à la société qu'elle sert. Enfin en donnant la parole aux agents eux-mêmes, à travers la démarche participative « Ma Fonction Publique se Réinvente », une boîte à idées d'agents pour réformer leur secteur.

#### **Donner la parole aux fonctionnaires grâce à Ma Fonction Publique se Réinvente**

Parce qu'il est nécessaire de briser les silos, j'ai invité en 2016 les agents publics des trois versants et de toutes les catégories à penser la fonction publique de demain.

Pendant un an, ils ont pu s'exprimer à travers des ateliers en métropole et dans les territoires d'outre-mer, lors de débats ou en immersion dans des administrations innovantes. De nombreuses initiatives ont été prises, partout en France, pour innover et anticiper les transformations de la fonction publique à l'horizon 2025. Plus d'une dizaine de projets sont en cours de mise en œuvre dans les administrations.

#### **S'appuyer sur la Direction des ressources humaines de l'État**

Avec 2,4 millions d'agents, l'Etat est le premier employeur du pays. Il lui appartient de développer une réelle politique de gestion des ressources humaines, qui valorise, accompagne, soutient les agents publics de toutes les administrations de l'Etat.

C'est le sens du décret publié en décembre 2016, qui a permis de renforcer la direction générale de l'administration et de la fonction publique dans ses missions de pilotage et de coordination de la politique RH des trois versants de la fonction publique et réaffirme son rôle de direction des ressources humaines de l'État.

## **Construire une fonction publique plus ouverte à la jeunesse**

J'ai conduit une politique en faveur de la jeunesse car c'est une exigence sociale, c'est l'exemplarité des acteurs publics qui est en jeu.

Notre politique en faveur de la jeunesse a permis de développer l'apprentissage dans la fonction publique (recrutement de 700 en 2014 à 10 000 apprentis en 2017 dans la fonction publique de l'État), d'offrir un accès plus équitable aux concours de la Fonction publique à travers la loi Égalité et citoyenneté, et de doubler les effectifs des classes préparatoires intégrées.

Afin de faire entendre la voix des jeunes dans la fonction publique, j'ai également apporté mon soutien à la création de l'association FP21, qui offre un cadre d'échanges et de réflexion aux jeunes agents publics.

J'ai porté à l'international la vision d'une fonction publique qui se met au service de la réussite des objectifs de développement durable adoptés en 2015. J'ai encouragé la coopération internationale avec l'Allemagne, les pays du bassin méditerranéen et les pays francophones.

### **UN FONDS D'INNOVATION RH D'UN MILLION D'EUROS POUR FINANCER LES PROJETS INNOVANTS**

Pour faire de l'innovation en matière de ressources humaines une priorité stratégique de mon mandat, j'ai mis en place en 2017 un fonds d'innovation RH destiné à promouvoir les projets de ressources humaines innovants proposés par les employeurs publics.

Avec 101 demandes de financement et autant de projets innovants reçus pour la première vague, la démarche a été un véritable succès.

**Bilan du dialogue social au cours du quinquennat pour le  
ministère de la fonction publique**

### **BILAN DU DIALOGUE SOCIAL AU COURS DU QUINQUENNAT POUR LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

<b>8</b> lois	<b>199</b> réunions d'agenda social
<b>168</b> décrets	<b>91</b> réunions d'instances
<b>202</b> textes présentés	<b>14</b> présentations de rapport