



N° 1778

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 octobre 2023

AVIS

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES LOIS CONSTITUTIONNELLES, DE LA
LÉGISLATION ET DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE DE LA RÉPUBLIQUE SUR
LE PROJET DE LOI (n° 1680)
de finances pour 2024

TOME IX

TRANSFORMATION ET FONCTION PUBLIQUES

PAR MME CÉCILE UNTERMAIER,
Députée

En application de l'article 49 de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF), les réponses au questionnaire budgétaire devaient parvenir au rapporteur pour avis au plus tard le 10 octobre 2023 pour le présent projet de loi de finances. À cette date, **54 % des réponses** au questionnaire thématique étaient parvenues à votre rapporteure pour avis.

SOMMAIRE

PAGES

INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE : LE PROGRAMME 148 FONCTION PUBLIQUE	7
I. ACTION 01 : FORMATION DES FONCTIONNAIRES	11
A. LES DÉPENSES DE FORMATION	11
B. LA SUBVENTION POUR CHARGE DE SERVICE PUBLIC VERSÉE AUX INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION	12
C. LES DISPOSITIFS D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'OUVERTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE À TOUS LES PUBLICS ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	13
II. ACTION 02 : ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE	14
III. ACTION 03 : APPUI ET INNOVATION DES RESSOURCES HUMAINES	16
SECONDE PARTIE : L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE	17
I. UN ENJEU ESSENTIEL POUR PRÉSERVER LA CONTINUITÉ ET LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC	18
A. UN DÉFI MAJEUR POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	18
1. Une problématique commune aux administrations publiques de nombreux pays	18
2. Un défi qui concerne les trois versants de la fonction publique française, avec des disparités importantes selon les métiers et les territoires	19
3. Une conjoncture particulière, du fait de l'amélioration relative de la situation de l'emploi qui accroît la concurrence entre employeurs publics et privés	24
B. DES ATOUTS À VALORISER, MAIS DES FAIBLESSES QUI NUISENT À L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS	25
1. Des métiers porteurs de sens, mais une image perfectible	25
2. Des processus de recrutement longs, des offres d'emploi parfois peu accessibles	26
3. Des rémunérations en décalage par rapport au secteur privé, et des conditions de travail qui se tendent	27

II. DES LEVIERS À ACTIONNER RAPIDEMENT	30
A. AGIR SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	30
1. Revaloriser la rémunération indiciaire des agents publics.....	30
2. Réformer l'indemnité de résidence	31
3. Améliorer les conditions et les environnements de travail	32
B. RAPPROCHER LA FONCTION PUBLIQUE DES CANDIDATS POTENTIELS	34
1. Exploiter la marque employeur pour mieux faire connaître la diversité des métiers de la fonction publique.....	34
2. Valoriser les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations	37
3. Mener des politiques de recrutement proactives en direction des seniors	38
4. Rendre les processus de recrutement plus efficaces	38
5. Adapter le format de certains concours pour favoriser le recrutement de certains profils, et notamment les apprentis	39
C. FAVORISER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRES AU SEIN D'UN MÊME TERRITOIRE	40
LISTE DES PROPOSITIONS	41
SUIVI DES PROPOSITIONS FORMULÉES DANS L'AVIS BUDGÉTAIRE SUR LE PLF POUR 2023	42
EXAMEN EN COMMISSION	51
PERSONNES ENTENDUES	77

MESDAMES, MESSIEURS,

Le programme *Fonction publique* porte les crédits de formation des fonctionnaires, d'action sociale interministérielle et d'appui et d'innovation en matière de ressources humaines.

Pour l'année 2024, les crédits proposés pour le programme s'établissent à 275,8 millions d'euros en autorisations d'engagement et à 282,6 millions d'euros en crédits de paiement, en apparence diminution du fait du transfert vers un autre programme de la tutelle budgétaire de l'Institut national du service public (INSP), qui a remplacé l'École nationale d'administration (ÉNA).

À périmètre constant, toutefois, les crédits sont en augmentation d'une vingtaine de millions d'euros, ce qui s'explique principalement par la hausse des crédits consacrés au programme de rénovation des restaurants inter-administratifs.

Si cette augmentation reste bienvenue, votre rapporteure ne peut que constater la faible ambition de ce projet de budget, qui reconduit pour l'essentiel les lignes budgétaires ouvertes les années précédentes.

Votre rapporteure s'inquiète par ailleurs des prévisions indicatives concernant les années 2025 et 2026 qui sont inscrites dans le projet annuel de performances. La dotation du programme diminuerait d'une quarantaine de millions d'euros à horizon 2026, soit 13 % des crédits du programme. Votre rapporteure insiste sur la nécessité de préserver la formation des fonctionnaires et l'action sociale interministérielle de cette baisse attendue.

Ces considérations ne sont pas sans lien avec le thème que votre rapporteure choisi d'étudier cette année : l'attractivité de la fonction publique.

Cette question a pris une nouvelle ampleur au cours des dernières années, face aux difficultés rencontrées par certains employeurs publics en matière de recrutement, dans un contexte de tensions sur le marché du travail, de raréfaction de certaines compétences et de départs à la retraite massifs.

Pour les administrations publiques, l'enjeu est double : il s'agit non seulement de pouvoir continuer à recruter des agents en nombre suffisant, mais également d'être en capacité de capter certaines compétences spécifiques, particulièrement recherchées, dans le domaine du numérique par exemple. Il en va de la continuité et de la qualité du service public.

Votre rapporteure formule neuf propositions, autour de trois axes principaux : agir sur les rémunérations et les conditions de travail, rapprocher la fonction publique des candidats potentiels, et favoriser le déroulement de carrière au sein d'un même territoire.

PREMIÈRE PARTIE : LE PROGRAMME 148 *FONCTION PUBLIQUE*

La mission *Transformation et fonction publiques* regroupe les crédits destinés à accompagner la transformation de l'action de l'État et de ses opérateurs, dans un objectif d'efficience et d'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers. Elle finance notamment la formation des fonctionnaires, la rénovation du parc immobilier de l'État, le développement de projets numériques innovants, et porte les crédits des directions et structures relevant du ministère de la Transformation et de la fonction publiques ⁽¹⁾.

Elle est dotée, en 2023, de 1,2 milliard d'euros en autorisations d'engagement, en forte augmentation par rapport à 2022 (+ 46,3 %), et de 1,1 milliard en crédits de paiement, qui sont quant à eux en diminution (- 5,6 %).

MISSION TRANSFORMATION ET FONCTION PUBLIQUES – PLF 2024

(en millions d'euros et en % du total)

n°	Nom du programme	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
348	Performance et résilience des bâtiments de l'État et de ses opérateurs	654,8	55 %	527,9	48 %
349	Transformation publique	145,5	12 %	162,8	15 %
352	Innovation et transformation numériques	74,1	6 %	74,1	07 %
148	Fonction publique	275,8	23 %	282,6	26 %
368	Conduite et pilotage de la transformation et de la fonction publiques	48,4	4 %	48,4	4 %
Total de la mission		1 198,5	100 %	1 095,7	100 %

Hors fonds de concours et attributions de produits.

Source : documents budgétaires.

Le programme 148 *Fonction publique* constitue l'un des cinq programmes de la mission *Transformation et fonction publiques*. Il concentre près du quart des AE et des CP proposés pour la mission en 2024 (respectivement 23 % et 26 %).

(1) La direction interministérielle de la transformation publique (DITP), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction Interministérielle du Numérique (DINUM), et le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH).

Le programme 148 comporte **trois actions en 2024** :

– l’**action 01 Formation des fonctionnaires** (88,8 millions d’euros en AE et en CP, soit près du tiers des crédits du programme) retrace les actions de formation interministérielle, le financement des cinq Instituts régionaux d’administration, ainsi que les dispositifs de promotion de la diversité et d’ouverture de la fonction publique à tous les publics (Prépas Talents et bourses Talents). Cette action concentre par ailleurs l’intégralité des emplois ouverts sur le programme (654 ETPT), affectés aux IRA ;

– l’**action 02 Action sociale interministérielle** (158,1 millions d’euros en AE et 164,8 millions en CP, soit environ 58 % des crédits) finance des prestations individuelles et collectives visant à améliorer les conditions de travail et de vie des agents de l’État et de leurs familles ;

– l’**action 03 Appui et innovation des ressources humaines** (28,9 millions d’euros en AE et 29,0 millions en CP, soit environ 10 % des crédits) retrace notamment les crédits de plusieurs fonds, gérés par la DGAFP, qui financent le développement de projets de ressources humaines, ainsi que les crédits de fonctionnement et d’investissement du CISIRH.

PROGRAMME 148 FONCTION PUBLIQUE – PLF 2024

(en millions d’euros et en % du total)

n°	Nom de l’action	AE		CP	
01	Formation des fonctionnaires	88,8	32 %	88,8	31 %
02	Action sociale interministérielle	158,1	57 %	164,8	58 %
03	Appui et innovation des ressources humaines	28,9	10 %	29,0	10 %
Total du programme		275,8	100 %	282,6	100 %

Hors fonds de concours et attributions de produits.

Source : documents budgétaires.

Si l’on s’intéresse à l’évolution des crédits de paiement au cours de la dernière décennie, ceux-ci ont connu une **relative stabilité entre 2013 et 2021**, oscillant entre 190 et 235 millions d’euros environ, la moyenne des crédits consommés sur cette période s’établissant à 213 millions d’euros ⁽¹⁾.

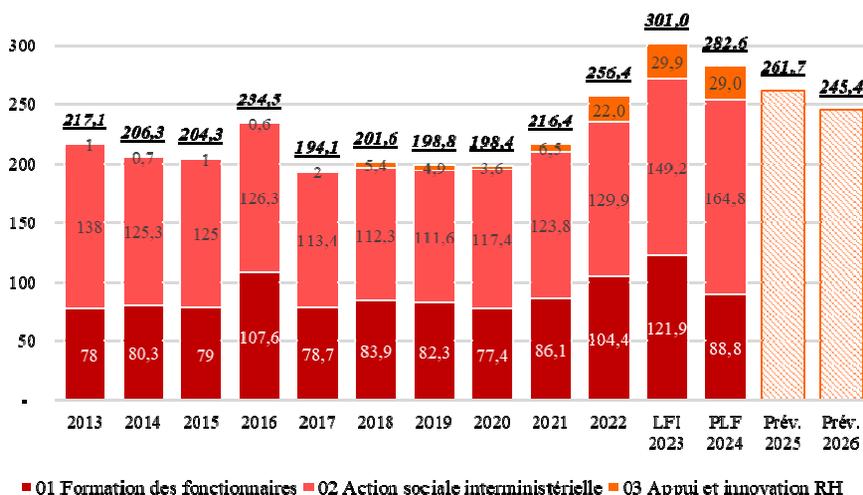
Les crédits ont nettement augmenté entre 2021 et 2022, pour atteindre 256 millions d’euros (+ 40 millions d’euros, soit + 18 %) ⁽²⁾. En 2023, les crédits de paiement ouverts en loi de finances initiale s’établissent à 301 millions d’euros,

(1) Les autorisations d’engagement connaissent une évolution dans des proportions similaires. À des fins de clarté, seule l’évolution des crédits de paiement est commentée dans la suite de ce rapport.

(2) En 2022, la hausse s’expliquait par plusieurs facteurs, et notamment par la hausse de la subvention allouée à l’INSP, qui s’est substituée à l’ancienne ÉNA (+ 7 millions d’euros), par le dispositif « Prépas Talents » (+ 7 millions), par le financement de la rénovation des restaurants inter-administratifs (+ 13 millions), ainsi que par une importante mesure de périmètre : le rattachement du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH, + 15 millions d’euros).

soit à un niveau proche de ceux ouverts l'année précédente, mais nettement au-dessus des montants finalement consommés l'année précédente (294 millions d'euros avaient été ouverts en LFI 2022, mais seulement 256,4 millions avaient finalement été consommés).

ÉVOLUTION PLURIANNUELLE DES CRÉDITS DE PAIEMENT (CONSOMMÉS, OUVERTS ET PRÉVUS) SUR LE PROGRAMME 148



Hors fonds de concours et attributions de produits.

Pour les années 2013 à 2022, les montants présentés correspondent aux montants consommés : à l'exception de l'année 2022, le taux d'exécution constaté à l'échelle du programme est élevé (entre 96 % et 99 % depuis 2018, mais 83 % seulement en 2022). Pour l'année 2023, il s'agit des montants votés en LFI. Pour l'année 2024, il s'agit des montants proposés dans le PLF. Enfin, pour les années 2025 et 2026, il s'agit des montants prévisionnels présentés dans le PAP 2024.

Source : réponses aux questionnaires, documents budgétaires.

Concernant l'année 2024, les crédits proposés par le projet de loi de finances sur le programme 148 sont en apparente diminution d'une vingtaine de millions d'euros par rapport à l'année précédente, en AE comme en CP, soit environ - 6 %.

Cette diminution s'explique principalement par le **transfert de la tutelle budgétaire de l'Institut national du service public (INSP)**, qui a remplacé l'École nationale d'administration (ÉNA) au 1^{er} janvier 2022, et qui était jusque-là rattachée à l'action 01 *Formation des fonctionnaires*, vers la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), qui relève du programme 129 *Coordination du travail gouvernemental*. Il en découle un **transfert de 40,1 millions d'euros et de 454 ETPT** du programme 148 vers le programme 129.

À périmètre constant, en revanche, les crédits sont en augmentation d'une vingtaine de millions d'euros (+ 8 %), du fait de plusieurs évolutions de sens contraire :

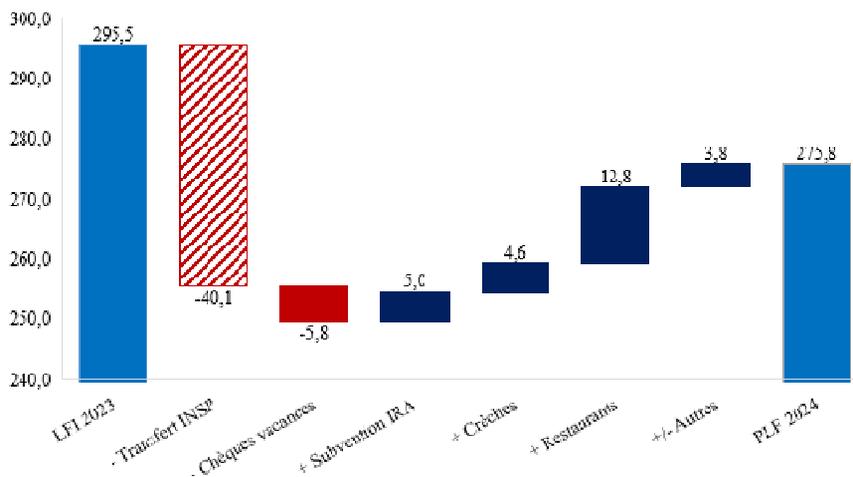
– sur l’action 01 *Formation des fonctionnaires*, la subvention versée aux Instituts régionaux d’administration (IRA) augmente de 5 millions d’euros ;

– sur l’action 02 *Action sociale interministérielle*, la poursuite du programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs pousse les crédits à la hausse (+ 13 millions d’euros), tandis que la hausse des montants consacrés aux réservations de places en crèche est compensée par le recentrage des chèques vacances sur les seuls agents en activité (excluant les agents publics retraités).

Comme l’illustre le graphique ci-après, **la principale mesure budgétaire du projet de budget 2024 réside dans la hausse des crédits affectés à la rénovation des restaurants administratifs.**

PRINCIPALES MESURES EXPLIQUANT L’ÉVOLUTION DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR LE PROGRAMME 148 ENTRE LA LFI 2023 ET LE PLF 2024

(en millions d’euros)



Les mesures conduisant à une baisse de crédit sont présentées en rouge ; celles conduisant à une hausse de crédits sont présentées en bleu foncé. Les mesures de périmètre figurent en rouge rayé.

Source : documents budgétaires et réponses au questionnaire.

Enfin, **le projet annuel de performances suggère qu’à partir de 2025, les crédits devraient poursuivre leur décreu**, pour atteindre 245,4 millions d’euros, soit une baisse de 37 millions d’euros par rapport au PLF 2024 (– 13 %). Ces prévisions sont cohérentes avec celle de la loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027, en cours d’examen au Parlement, qui prévoit, pour la mission *Transformation et fonction publiques*, des ouvertures de crédits maximales de 1,1 milliard d’euros en 2024, et de 0,8 milliard en 2025 et 2026.

Votre rapporteure s'inquiète de ces futures évolutions, qui risquent de se traduire, sur le programme *Fonction publique*, par une baisse de la qualité de la formation des fonctionnaires ou une dégradation de l'action sociale interministérielle, et insiste pour que ces postes de dépense soient préservés.

Les crédits proposés pour chaque action sont présentés successivement, dans les trois sous-parties suivantes.

I. ACTION 01 : FORMATION DES FONCTIONNAIRES

L'action 01 *Formation des fonctionnaires* retrace les crédits des actions de formation interministérielle initiale et continue. Les crédits proposés pour 2024 se répartissent principalement entre :

- les actions de formation interministérielle (2,7 millions d'euros) ;
- le financement des cinq Instituts régionaux d'administration (47 millions) ;
- les dispositifs de promotion de la diversité et d'ouverture de la fonction publique à tous les publics et le développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale (38,3 millions).

Par rapport à la LFI 2023, les crédits sont en nette diminution (– 33,1 millions d'euros, soit – 27 %), qui s'explique par le transfert de la tutelle budgétaire de l'INSP du programme 148 vers le programme 129 (– 41 millions). **Toutefois, à périmètre constant, les crédits sont en légère augmentation**, du fait de la hausse de la subvention pour charge de service public versée aux IRA (+ 5 millions d'euros).

A. LES DÉPENSES DE FORMATION

Les crédits de formation interministérielle proposés pour 2023 s'établissent à 2,7 millions d'euros en AE et en CP. Ces crédits correspondent :

– à des crédits de formation interministérielle centrale, pour 0,8 million d'euros, destinés au financement de formations à destination des agents aux fins de professionnalisation des filières transverses (numérique, immobilier de l'État, fonctions achats...) ;

– à des crédits de formation interministérielle déconcentrée, pour 1,4 million d'euros, destinés au financement de l'offre de formation interministérielle dans les territoires, en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ;

– à l'organisation de deux sessions de concours d'accès aux cinq IRA, pour 0,5 million d'euros.

Ces crédits, qui sont stables par rapport à l'année précédente, n'appellent pas de remarque particulière de votre rapporteure.

L'année 2024 verra par ailleurs le déploiement d'un **plan de formation à la transition écologique** de l'ensemble des agents de la fonction publique d'État, évalué à 1 million d'euros, qui constitue une dépense nouvelle par rapport à 2023.

B. LA SUBVENTION POUR CHARGE DE SERVICE PUBLIC VERSÉE AUX INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION

L'action 01 retrace également la subvention pour charge de service public versée aux cinq Instituts régionaux d'administration, qui assurent notamment la formation initiale des attachés d'administration de l'État.

En 2024, le montant proposé pour la SCSP s'élève à 47 millions d'euros, en hausse de 5 millions par rapport à 2023, afin de préparer l'augmentation des effectifs à compter de 2025 (le nombre d'élèves formés chaque année devrait passer de 820 à 960), et de permettre le renforcement des effectifs du personnel permanent pour accompagner la hausse concomitante du nombre d'élèves, à hauteur de 10 ETP.

Votre rapporteure se félicite de l'augmentation des effectifs d'encadrement des IRA, qu'elle avait appelée de ses vœux lors de l'examen du précédent projet de loi de finances ⁽¹⁾. Elle s'inquiète toutefois du **caractère limité de ces renforts d'effectifs du personnel permanent** : ceux-ci augmenteraient de deux agents par IRA, soit + 10 % en moyenne, alors que le nombre d'étudiants augmenterait de + 17 %, **et considère que ces renforts devraient être plus importants.**

Votre rapporteure rappelle par ailleurs qu'à l'occasion du précédent budget, elle avait formulé deux propositions portant sur l'organisation des concours et de la scolarité dans les IRA. Premièrement, elle considérait qu'il était nécessaire de revenir à une seule promotion par an dans les IRA (au lieu de deux actuellement) ⁽²⁾. Deuxièmement, elle proposait de rallonger la scolarité, de réintroduire un stage préalable au stage final et de revoir les épreuves de sortie dont certaines étaient mal comprises par les élèves ⁽³⁾. **Votre rapporteure considère que ces recommandations sont toujours d'actualité et souhaite qu'elles soient mises en œuvre.**

(1) Proposition n° 8 et amendement II-CL157 de votre rapporteure, malheureusement rejetés.

(2) Proposition n° 6.

(3) Proposition n° 7.

C. LES DISPOSITIFS D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'OUVERTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE À TOUS LES PUBLICS ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les crédits consacrés aux dispositifs d'égalité des chances et d'ouverture de la fonction publique s'élèvent à **20,5 millions d'euros pour 2024**.

Ces crédits financent, d'une part, les **classes Prépa Talents**, pour 12,2 millions d'euros en AE et en CP, et les **bourses Talents**, pour 8,3 millions d'euros en AE et en CP.

Les classes Prépa Talents accueillent des étudiants méritants de l'enseignement supérieur pour les préparer aux concours de catégorie A et B de la fonction publique des trois versants. Elles sont ouvertes dans les universités, dans les Instituts et les Centres de préparation à l'administration générale, et dans les Instituts d'études politiques.

L'admission en Prépa Talents requiert de remplir les conditions de ressources pour l'obtention d'une bourse de l'enseignement sur critères sociaux, et les classes sont ouvertes en priorité aux étudiants domiciliés et ayant suivi une scolarité ou une formation universitaire au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale ou des collectivités d'outre-mer. Une priorité peut également être accordée aux demandeurs d'emploi de longue durée.

S'agissant des **bourses Talents**, deux catégories de bourses sont proposées :

– une bourse Talents de 4 000 euros par an est versée en deux fois, de droit, aux élèves des Prépas Talents qui en font la demande ;

– une bourse Talents de 2 000 euros est ouverte aux candidats qui préparent un concours en dehors d'une Prépa Talents, après examen de leurs ressources et de leurs résultats d'études antérieures.

D'après les données transmises par la DGAFP à votre rapporteure, le nombre de places offertes en Prépa Talents à la rentrée scolaire 2023 est de 1 890, réparties en 103 classes.

Les premiers résultats du dispositif sont encourageants. Pour l'année 2021-2022, le taux de sélectivité en Prépa Talents s'établissait à 28 %. Le taux d'admission des élèves de Prépas Talents à un concours de la fonction publique était de 27 %, et, parmi les élèves ayant présenté les concours Talents, le taux d'admission était de 10 % ⁽¹⁾.

(1) Réservés aux étudiants inscrits en classes Prépas Talents, les concours externes « Talents » constituent une voie d'accès spécifique et expérimentale à six concours de la fonction publique (INSP, administrateur territorial, directeur d'hôpital, directeur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux,

Votre rapporteure constate néanmoins que le taux de remplissage des Prépas Talents est, pour les années 2021 et 2022, en deçà des objectifs fixés, et en baisse entre 2021 et 2022, reculant de 71 % à 66 % ⁽¹⁾. La DGAFP indique avoir pris des mesures pour corriger cette situation. Votre rapporteure suivra ce point avec attention.

Enfin, en application de la convention signée entre l'État et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le projet de budget intègre une subvention de 15 millions d'euros au titre du **financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale**, versée sous forme de subvention au CNFPT.

II. ACTION 02 : ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE

L'action 02 *Action sociale interministérielle* retrace différentes prestations d'action sociale, qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles. Les orientations de l'action sociale sont proposées par le comité interministériel d'action sociale, au sein duquel siègent les représentants des agents publics ; son action est relayée dans les régions par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Les prestations sont de nature soit individuelles (et sont alors directement gérées par la DGAFP au niveau central), soit collectives (et font alors l'objet de délégations de crédits vers le niveau déconcentré).

En 2024, les dépenses augmentent légèrement par rapport à l'année précédente (+ 14,2 millions en AE, soit + 10 %, et + 15,6 millions en CP, soit + 10 %), en raison notamment de l'**augmentation des crédits affectés à la rénovation des restaurants inter-administratifs** (+ 12,8 millions en AE et + 13,8 millions en CP). Cette augmentation était prévisible, et avaient été pointée par la Cour des comptes, qui soulignait le « *retard pris dans l'exécution des travaux des restaurants administratifs* », et s'inquiétait de « *l'impact de l'inflation sur les enveloppes consacrées aux travaux de rénovation [...] à compter de 2023 pour [ces] travaux de rénovation* » ⁽²⁾.

Le tableau suivant présente les différentes prestations d'action sociale retracées dans l'action 02, ainsi que le nombre de bénéficiaires estimé.

commissaire de police, directeur des services pénitentiaires), entre 2021 et 2024. Le nombre de places dédiées à ce concours est compris entre 10 % et 15 % des places offertes aux concours externes.

(1) En 2021, on comptait 1 107 places pourvues pour 1 563 places, et en 2022, 1 229 places pourvues pour 1 884 places offertes.

(2) Cour des comptes, « Analyse de l'exécution budgétaire 2022. Mission Transformation et fonction publiques », avril 2023.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE RETRACÉES DANS L'ACTION 02

			Bénéficiaires 2024	AE		CP	
				PLF 2023	PLF 2024	PLF 2023	PLF 2024
Aides aux familles	I	Chèque-vacances	106 000	38,6	32,8	38,5	32,0
	I	CESU garde d'enfants de moins de 6 ans	95 000	40,1	40,1	40,1	40,1
	I	Aide au maintien à domicile	n.c.	4,8	6,9	4,8	6,9
	C	Réservations de places en crèche	4 935	25,1	29,7	24,7	29,7
Logement	I	Aide à l'installation des personnels de l'État	13 800	14,4	14,4	14,4	14,4
	I	Logement temporaire	n.c.	0,9	0,9	0,9	0,9
	C	Réservations de logements sociaux	n.c.	0	1,1	0,2	1,2
Restauration	C	Rénovation des restaurants inter-administratifs	n.c.	13,9	26,7	19,4	33,2
Divers	I	SRIAS	n.c.	6,0	5,7	6,0	5,7
Total de l'action				143,9	158,1	149,2	164,8

I = prestation individuelle ; C = prestation collective.

Source : réponses au questionnaire.

Votre rapporteure relève que l'action sociale peut constituer un levier important pour renforcer l'attractivité de la fonction publique, en améliorant les conditions de vie des agents.

L'année passée, elle avait proposé d'augmenter les crédits affectés aux dispositifs d'action sociale, et de développer notamment la réservation de berceaux en crèches afin d'atteindre 5 000 places ouvertes. 4 700 places avaient été ouvertes en 2022, et il était prévu qu'une centaine soient ouvertes en 2023 ; 235 ont finalement été créées au cours de l'année.

Le projet de budget pour 2024 prévoit une hausse des dépenses associées à cette prestation de 5 millions d'euros, pour tenir compte de « l'augmentation du coût moyen des places ». Le nombre de berceaux réservés s'établirait à 4 935, préservant le parc actuel, sans toutefois atteindre l'objectif de 5 000 berceaux que votre rapporteure avait proposé l'année précédente.

Votre rapporteure salue le maintien du nombre de places de crèches réservées, qui est essentiel pour soutenir les familles et accompagner les agents qui ont des enfants en bas âge. Elle insiste néanmoins sur l'intérêt de mener une politique plus volontariste en la matière, et encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts.

Proposition n° 1 : Poursuivre le développement de la réservation de berceaux en crèches.

Par ailleurs, le montant de la prestation chèque-vacances devrait significativement diminuer en 2024. En effet, à compter du 1^{er} octobre 2023, le bénéficiaire de la prestation chèque-vacances sera recentré sur les seuls agents de l'État en activité, excluant du dispositif les agents publics retraités. Le nombre de bénéficiaires reculerait ainsi de 125 000 en 2023 à 106 000 en 2024, pour une économie budgétaire d'environ 6 millions d'euros. Le coût moyen s'élève actuellement à 300 euros par bénéficiaire environ.

Votre rapporteure considère que le dispositif des chèques-vacances, qui repose sur un abondement par l'État de l'épargne de l'agent, en fonction de son revenu, constitue une aide non négligeable pour les retraités qui touchent une pension modeste, et dont le pouvoir d'achat est actuellement menacé par l'inflation. Le recentrage du dispositif pénaliserait fortement ces personnes, qui ont consacré tout ou partie de leur vie professionnelle au service public, et qui comptent sur cette aide de l'État.

Votre rapporteure encourage donc le Gouvernement à revenir sur le recentrage du dispositif.

Proposition n° 2 : Revenir sur le recentrage des chèques-vacances sur les seuls agents en activité.

III. ACTION 03 : APPUI ET INNOVATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'action 03 *Appui et innovation des ressources humaines* retrace notamment :

– les crédits de trois fonds destinés à financer des projets en matière de ressources humaines ⁽¹⁾. Leur dotation initiale est stable (1 million d'euros chacun, soit 3 millions d'euros au total). Le Fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État (FIRH) est supprimé ;

– les dépenses liées au développement et à la maintenance de la plateforme « Choisir le service public » (1,5 million d'euros) et programme Mentor (0,3 million) ;

– les dépenses d'études et de communication du ministère (1,3 million) ;

– les dépenses de fonctionnement et d'investissement du CISIRH, qui réalise et exploite des produits informatiques RH s'adressant à l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics. Il est doté de 21,3 millions d'euros en AE et en CP.

Par rapport à la LFI 2023, les crédits de l'action sont stables, à 29 millions d'euros.

(1) Il s'agit du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), du Fonds des systèmes d'information RH (FSIRH) et du Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT).

SECONDE PARTIE : L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans une note publiée au mois de mai 2023, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) relevait qu'**en 2021, comme en 2019 et en 2020, environ 8 % des postes de fonctionnaires de l'État ouverts n'avaient pas été pourvus** : sur les 39 900 postes ouverts aux recrutements externes, seuls 36 700 agents avaient été recrutés ⁽¹⁾.

Ces données doivent bien entendu être interprétées avec précaution, dans la mesure où elles recouvrent des métiers, des ministères et des catégories d'agents publics très différents. Elles soulignent néanmoins les difficultés grandissantes que rencontrent actuellement l'État, et plus généralement, l'ensemble des employeurs publics, à rester attractifs.

L'attractivité correspond à la capacité d'un employeur à attirer et à fidéliser les personnels. Elle est ainsi multifactorielle, et nécessite de s'interroger sur de nombreux leviers : les rémunérations des agents, leurs conditions de travail et leur bien-être au travail, leurs parcours de carrière, le sens et l'intérêt de leurs métiers, mais également sur la qualité de la communication externe et des processus de recrutement.

S'agissant de la fonction publique, la question de l'attractivité revêt une importance particulière, puisque les administrations publiques doivent disposer d'agents compétents sur l'ensemble du territoire, pour assurer la continuité de leurs missions et maintenir un service public de qualité.

La question de l'attractivité de la fonction publique n'est pas nouvelle, et a déjà fait l'objet de nombreux travaux ⁽²⁾. Elle a néanmoins pris une nouvelle ampleur au cours des dernières années, dans un contexte de **tensions sur le marché du travail, de raréfaction de certaines compétences, et de départs à la retraite massifs.**

Pour les administrations publiques, l'enjeu est donc double : il s'agit non seulement de pouvoir continuer à **recruter des agents en nombre suffisant**, mais également d'être en capacité d'**attirer certaines compétences spécifiques**, particulièrement recherchées.

(1) « Moins de recrutés que de postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2021 », *Stats rapides de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et de la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (Sdessi)*, par Karine Delamare, mai 2023.

(2) Il y a près de vingt ans, un rapport de l'Organisation de la coopération et du développement économiques (OCDE) s'intéressait déjà à cette question et relevait que « les fonctionnaires ont perdu leur situation privilégiée en termes de position sociale et de conditions d'emploi. De ce fait, les jeunes diplômés ne sont généralement pas intéressés par la perspective de travailler pour l'État ». Voir OCDE, « La modernisation du secteur public : moderniser l'emploi public », Synthèses, septembre 2004, cité par Françoise Dreyfus, « Servir l'état, un idéal encore moderne ? », *Pouvoirs*, n° 117, 2006.

Le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a annoncé faire de l'attractivité de la fonction publique sa « *première priorité* » et le « *grand chantier de cette année 2023* ». Si cette intention est louable, les réalisations concrètes se font attendre.

C'est dans ce contexte que votre rapporteure a choisi de s'intéresser à la question de l'attractivité de la fonction publique.

Le renforcement de l'attractivité de la fonction publique constitue un enjeu essentiel pour préserver la continuité et la qualité du service public (I). À cette fin, votre rapporteure identifie plusieurs leviers qu'il convient d'actionner sans tarder (II).

I. UN ENJEU ESSENTIEL POUR PRÉSERVER LA CONTINUITÉ ET LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

A. UN DÉFI MAJEUR POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

La problématique de l'attractivité est commune aux administrations publiques de nombreux pays (1). En France, cet enjeu concerne les trois versants de la fonction publique, avec des disparités importantes selon les métiers et les territoires (2). Il faut par ailleurs rappeler que la conjoncture actuelle est particulière, du fait de l'amélioration relative de la situation de l'emploi qui accroît la concurrence entre employeurs publics et privés (3).

1. Une problématique commune aux administrations publiques de nombreux pays

La nécessité de renouveler les compétences face au vieillissement démographique est un enjeu commun à l'ensemble des administrations publiques des pays développés. Dans un récent rapport consacré à l'attractivité de la fonction publique en France ⁽¹⁾, l'OCDE relevait que la moyenne d'âge des habitants des pays membres augmentait, et que cette tendance s'observait également au sein de leur fonction publique. D'ici à 2050, l'OCDE estime ainsi qu'une personne sur quatre dans les économies les plus avancées aura plus de 55 ans.

La France ne fait pas exception à ce constat général. Notre pays se situe même légèrement au-dessus de la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne la part d'agents publics âgés de 55 ans ou plus (28 % environ, contre 26 % dans le reste de l'OCDE), et se caractérise par un vieillissement plus rapide. Par ailleurs, les agents publics sont en moyenne plus âgés que dans le secteur privé. La fonction publique compte en moyenne 2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio n'est que d'1,3 dans le secteur privé.

(1) OCDE, « Renforcer l'attractivité de la fonction publique en France. Vers une approche territoriale », 2023.

Dans ce contexte, et face aux conséquences du vieillissement démographique, la question de l'attractivité est centrale : les administrations publiques doivent continuer à recruter et à attirer de nouvelles compétences, et ce besoin va croître avec les futures vagues de départ en retraite.

2. Un défi qui concerne les trois versants de la fonction publique française, avec des disparités importantes selon les métiers et les territoires

L'attractivité est en effet un phénomène multifactoriel qu'il est difficile de mesurer par un indicateur unique.

De manière générale, la part de jeunes intégrant la fonction publique reste globalement stable à long terme. Sur la période 1991-2015, la part des jeunes entrant sur le marché du travail et rejoignant la fonction publique a ainsi peu évolué, oscillant entre 9 % et 11 % ⁽¹⁾.

Derrière cette apparente stabilité, et bien qu'il soit difficile d'établir un constat qui soit rigoureusement applicable à l'ensemble des métiers tant les situations diffèrent, **de nombreux signaux témoignent d'une dégradation progressive de l'attractivité des trois versants de la fonction publique depuis une quinzaine d'années.**

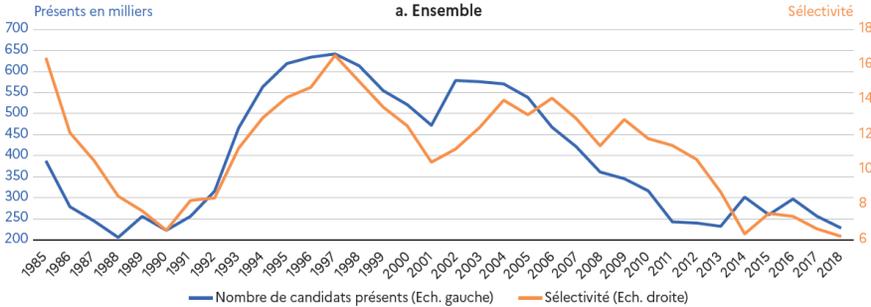
Concernant la fonction publique de l'État, la sélectivité aux concours externes a varié du simple au triple depuis le milieu des années 1980, et baisse tendanciellement depuis la fin des années 2000, d'après la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ⁽²⁾. La sélectivité des recrutements externes est ainsi passée de 16 candidats présents pour 1 admis en 1986 à 7 en 1990, pour remonter à 17 en 1997, puis redescendre à 14 en 2009, et à 6 en 2018. En 2020, la sélectivité s'établissait à 5,8 candidats présents pour 1 admis, poursuivant ainsi sa baisse ⁽³⁾.

(1) Aurélie Peyrin, Camille Signoretto, Léo Joubert, « L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État 1991-2015 », rapport de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), septembre 2020, et rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique, mars 2022.

(2) DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2020), dossier « L'attractivité de la fonction publique », article « Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'État ? », page 245.

(3) DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2022), vues d'ensemble « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020 », pages 109 et suivantes.

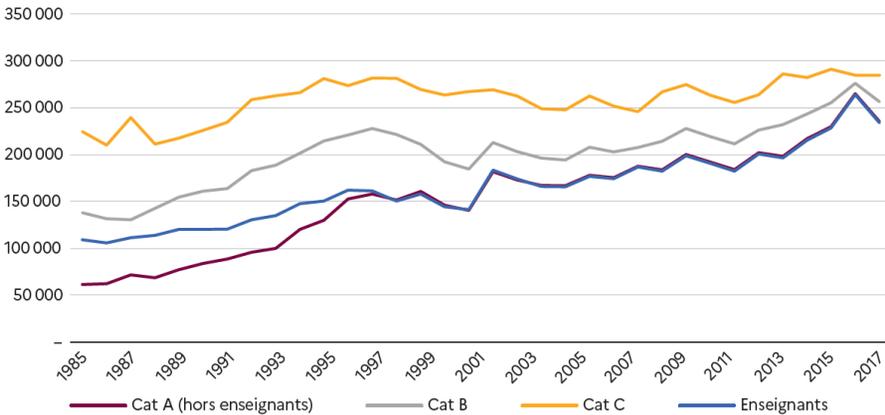
Figure D1-2 : Évolution du nombre de candidats présents et de la sélectivité (présents / postes offerts) des concours externes de la FPE entre 1985 et 2018



Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2022).

La baisse tendancielle de la sélectivité n'est pas imputable à l'évolution du volume des recrutements mais est bien plus liée à une **fuite des candidats** : le nombre d'inscrits et de présents aux concours externes diminue depuis le milieu des années 1990, alors même que le vivier de jeunes diplômés, potentiels candidats, a crû presque continûment. Ainsi, à comportement inchangé des jeunes diplômés, la sélectivité des concours de catégorie A et B, hors enseignants, aurait dû croître.

Figure D1-3 : Évolution du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours



Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2022).

Dans un sondage réalisé en mars 2020 pour l'Agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE), l'institut BVA évaluait l'attractivité de l'État à 5,7/10 en moyenne, contre 6,7 pour les grandes entreprises privées et 6 pour les employeurs à but non lucratif (associations, organisations non gouvernementales et fondations) ⁽¹⁾.

(1) DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2020) précité, page 290.

Concernant la fonction publique hospitalière, les hôpitaux et les établissements médico-sociaux publics sont confrontés à d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation des professionnels. Selon la Fédération hospitalière de France, 30 % des postes de praticiens seraient vacants dans les hôpitaux publics, et ce chiffre cache d'importantes disparités, selon les spécialités : les vacances concerneraient 25 % des postes de pédiatre, et jusqu'à 46 % des postes de radiologue. De même, 25 000 postes de professionnels paramédicaux seraient concernés, dont 4 % à 5 % des postes d'infirmiers, et 2,5 % des postes d'aides-soignants. ⁽¹⁾

Concernant la fonction publique territoriale, enfin, les employeurs font état de difficultés croissantes pour attirer des candidats. En 2021, 39 % des recruteurs territoriaux indiquaient avoir des difficultés à recruter, soit 9 points de plus qu'en 2015. Par ailleurs, 67 % des responsables de ressources humaines faisaient état de difficultés sur la période récente pour recruter des agents ⁽²⁾.

Un récent rapport d'inspection relevait que, si la sélectivité des concours paraissait « *globalement stable* » sur la période récente, les entretiens et études menés convergeaient autour d'un constat de dégradation réelle de l'attractivité de la fonction publique territoriale, avec des nuances selon les métiers, les territoires et les types de collectivité ⁽³⁾.

De plus, certains postes présentent des difficultés de recrutement spécifiques, selon qu'ils appartiennent à certains métiers ou qu'ils soient situés dans certains territoires.

Certains métiers sont dans une situation de tension particulière. Si le présent rapport n'a pas l'ambition d'établir une cartographie exhaustive de l'ensemble des métiers en tension, les sources consultées par votre rapporteure permettent toutefois d'identifier quelques grands enjeux.

Dans la fonction publique territoriale, les filières dans lesquelles il est difficile de recruter sont très diverses. Il s'agit notamment des métiers d'enseignant artistique, de secrétaire de mairie, de policier municipal, de travailleur social, d'assistant de gestion de ressources humaines, de chargé de propreté des locaux, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant de gestion administrative, d'agent de service polyvalent en milieu rural ou encore d'assistant éducatif petite enfance ⁽⁴⁾.

(1) Fédération hospitalière de France, « Renforcer l'attractivité des métiers de la santé et du médico-social », 25 avril 2022.

(2) Les données sont issues du 12^{ème} baromètre RH des collectivités locales, publié le 16 septembre 2021 par Randstad et reposant les réponses de 572 responsables de collectivités à un questionnaire.

(3) Rapport « L'attractivité de la fonction publique territoriale », par Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Corinne Desjorges, inspectrice générale de l'administration, et Mathilde Icard, présidente de l'association des DRH des grandes collectivités, janvier 2022.

(4) 10^{ème} édition du Panorama de l'emploi territorial, établie par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion de la fonction publique territoriale.

De nombreuses raisons expliquent ces tensions : si l'absence de candidats formés semble expliquer la difficulté à recruter des gestionnaires de carrière et de paie, c'est plutôt la concurrence avec le secteur privé et le niveau des rémunérations qui rendent difficile l'embauche d'agents dans les secteurs de la petite enfance, du bâtiment et de la voirie.

La **filière du numérique** et des systèmes d'information et de communication présente également d'importants défis d'attractivité. Dans le rapport précité consacré à l'attractivité de la fonction publique en France, l'OCDE identifiait certains métiers, et notamment ceux d'assistants utilisateur, de webmestre, de développeurs, et de spécialiste de sécurité informatique, comme étant en tension du fait d'une « *forte concurrence avec le secteur privé, plus à même de répondre aux attentes de ces candidats, tant en matière de rémunération que de parcours de carrière ou de culture managériale* »⁽¹⁾.

Au sein de la fonction publique d'État, les difficultés de recrutement sont également contrastées selon les ministères. Sur les 3 100 postes non pourvus en 2021, 1 900 relèvent du ministère de l'Éducation nationale et portent sur des postes d'**enseignants**, soit près des deux tiers⁽²⁾. Dans un récent rapport, la Cour des comptes avait fait état d'une baisse générale de l'attractivité des concours d'enseignant sur le long terme, tout en rappelant que la sélectivité des concours restait très variable selon les disciplines et les académies⁽³⁾.

Dans une réponse écrite adressée à votre rapporteure, la DGAFP indiquait également avoir identifié plusieurs filières de métiers en tension : outre la filière du numérique et des systèmes d'information et de communication, l'administration citait la filière budgétaire, la filière achats, et la filière ressources humaines.

Enfin, **l'attractivité de la fonction publique n'est pas uniforme sur l'ensemble du territoire**. Certains territoires sont ainsi plus demandés que d'autres, en raison de caractéristiques géographiques (le Sud et l'Ouest du pays, et en particulier les zones littorales, sont ainsi plus demandés par les agents publics à l'occasion de mutations) ou socio-économiques (les conditions d'exercice pouvant être perçues comme plus difficiles dans les territoires défavorisés). La situation de l'emploi, qui affecte la capacité du conjoint de l'agent à trouver un emploi, et la qualité des services publics jouent également un rôle dans les choix des candidats.

De ce fait, les territoires les plus demandés ne sont pas nécessairement ceux où les besoins sont les plus importants du point de vue du service. Au sein de l'administration territoriale de l'État, la Cour des comptes relevait en 2019 que, face à l'évolution des emplois à pourvoir, la mobilité spontanée des fonctionnaires ne « [permettait] *pas de répondre aux besoins des services de l'État* », et notamment « *aux besoins des emplois à pourvoir dans les zones peu*

(1) Rapport de l'OCDE précité, 2023.

(2) Article précité de Karine Delamare, mai 2023.

(3) Cour des comptes, « Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degrés », rapport public thématique, février 2023.

attractives »⁽¹⁾. L'OCDE soulignait également que les mobilités géographiques spontanées « *ne [permettaient] pas de répondre aux besoins des emplois à pourvoir dans les zones peu attractives, l'ajustement se faisant prioritairement par les premières affectations des nouveaux fonctionnaires issus des concours* »⁽²⁾.

Concernant la fonction publique territoriale, le rapport d'inspection précité suggère que **les petites collectivités rencontrent plus de difficultés de recrutement que les grandes**, particulièrement dans les territoires ruraux, notamment du fait de perspectives de carrière moins attrayantes, et de métiers nécessitant plus de polyvalence. Les agglomérations, les chefs-lieux départementaux et les communes moyennes, qui allient une plus grande diversité de parcours et des conditions de vie plus favorables, font partie des collectivités les plus attractives⁽³⁾.

Votre rapporteure souhaite insister sur le fait que le manque d'attractivité des métiers de la fonction publique en territoire rural résulte également d'un sous-investissement de l'État dans certains de ces territoires. En effet, si l'attractivité de ces métiers y est plus faible qu'en territoire urbain, c'est surtout parce que la qualité des services proposés au sein de ces territoires y est moins bonne, et l'offre, moins importante, voire inexistante (déserts médicaux, fermetures de classes, de gares, etc.). De plus, le marché de l'emploi est très souvent moins diversifié pour le conjoint ou la conjointe de l'agent public. Ces éléments nourrissent un sentiment de relégation territoriale et peuvent dissuader de jeunes familles de s'installer dans ces territoires⁽⁴⁾.

Votre rapporteure considère que l'attractivité ne pourra pas trouver d'amélioration sans une réflexion sur la spécificité pour les territoires ruraux et sur des efforts particuliers à déployer pour encourager et fidéliser l'installation d'agents publics.

Elle rappelle à cette occasion que des difficultés particulières existent actuellement concernant le recrutement de **secrétaires de mairie**. Comme le relevait un récent rapport du Sénat, la situation des secrétaires de mairie, véritables « *couteaux suisses* » et « *cœur battant* » des communes rurales, illustre « *par bien des aspects, les difficultés rencontrées aujourd'hui dans le monde de la fonction publique territoriale et l'attractivité déclinante des emplois qui y sont offerts* »⁽⁵⁾. La faible attractivité s'expliquerait par plusieurs facteurs, certains relevant de la fonction, tels que l'absence de cadre d'emplois et le caractère précaire de l'emploi

(1) *Cour des comptes*, « *L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État. Pour une gestion plus active afin de mieux répondre aux besoins des usagers* », juillet 2019.

(2) *Rapport de l'OCDE précité*, 2023.

(3) *Rapport « L'attractivité de la fonction publique territoriale » précité*, page 17.

(4) *Sandra Hoibian, Lucie Brice-Mansencal, et Eliot Forcadell*, « *Un marché de l'emploi moins diversifié nourrit le sentiment de relégation territoriale en zone rurale* », *Crédoc Consommation et modes de vie*, avril 2023.

(5) *Rapport d'information relatif au métier de secrétaire de mairie, fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, par Mme Catherine Di Folco, MM. Jérôme Durain et Cédric Vial, sénateurs, 1^{er} juin 2023 (n° 676)*

souvent exercé à temps partiel et impliquant un cumul d'employeurs, d'autres tenant au contexte institutionnel, et notamment au désengagement de l'État des territoires.

Votre rapporteure considère à ce titre que le renforcement de l'attractivité du métier de secrétaire de mairie ne doit pas seulement reposer sur une revalorisation intrinsèque de la fonction, mais nécessite également une stratégie plus globale d'attractivité du territoire.

Enfin, la baisse de l'attractivité ne semble pas épargner la haute fonction publique, même si les grandes tendances cachent des situations contrastées selon les écoles et les types de concours. Le rapport Thiriez relevait ainsi en 2020 que « *tous concours confondus (ENA, ENM, INET, EHESP), le nombre de candidats a baissé d'un millier entre 2010 et 2018 pour s'établir à 5 900, alors même que le nombre de postes offerts augmentait de 50 %* »⁽¹⁾. Il faut cependant nuancer l'analyse : à l'Institut national du service public (INSP), qui a succédé à l'École nationale d'administration (ÉNA), le nombre total d'inscrits et le taux de sélectivité se sont globalement maintenus sur cette période, et ont même légèrement augmenté depuis 2018, principalement sous l'effet de la multiplication des voies d'accès (création des concours externe « Docteurs » et « Talents »).

3. Une conjoncture particulière, du fait de l'amélioration relative de la situation de l'emploi qui accroît la concurrence entre employeurs publics et privés

Enfin, des facteurs conjoncturels, et notamment la situation du marché de l'emploi, affectent également l'intérêt des candidats pour la fonction publique. Le taux de chômage influence ainsi la participation aux concours de la fonction publique d'État, et ceci d'autant plus que le niveau de recrutement est plus faible. Ainsi, lors de la décennie 2010, marquée par un taux de chômage supérieur à 8 %, Pôle Emploi avait relevé une croissance de la demande pour les métiers de la fonction publique de 7 % par an⁽²⁾.

Actuellement, au contraire, la relative amélioration de la situation de l'emploi rend la concurrence entre employeurs publics et privés plus forte. D'après la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, les tensions sur le marché du travail atteignaient en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011⁽³⁾. Le taux d'emplois vacants s'élevait à 2,2 % à la fin du deuxième trimestre de l'année 2023, soit 355 600 postes non pourvus, en légère baisse par rapport à 2022, mais à un niveau toujours très

(1) « *Mission Haute Fonction Publique. Propositions* » présentées par Frédéric Thiriez, avocat aux Conseils avec Florence Méaux, déléguée aux cadres dirigeants de l'État et Catherine Lagneau, directrice adjointe de l'École des Mines de Paris, le 30 janvier 2020.

(2) DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2020) précité*, page 242, et *rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique*, établi par Paul Pény et Jean-Dominique Simonpoli, 14 mars 2022, page 6.

(3) Dares Résultats, « *Les tensions sur le marché du travail en 2021* », n° 45, septembre 2022.

élevé ⁽¹⁾. Enfin, l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » réalisée par Pôle Emploi en 2023 souligne ainsi que 61 % des recrutements sont jugés « difficiles », contre 57,9 % en 2022.

Comme le rappelait M. Jean-Ludovic Silicani lors de son audition par votre rapporteure, **la question de l'attractivité de la fonction publique doit donc être replacée dans un cadre plus large**. Les tensions sur le marché du travail affectent l'ensemble des employeurs, privés comme publics, et les grandes interrogations actuelles portant sur l'avenir du travail, telles que la remise en question du salariat et des formes traditionnelles d'emploi, traversent les administrations publiques comme les grandes entreprises.

B. DES ATOUTS À VALORISER, MAIS DES FAIBLESSES QUI NUISENT À L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Si les métiers de la fonction publique présentent d'importants atouts et sont porteurs de sens, ceux-ci restent paradoxalement mal connus du grand public, et souffrent d'une image perfectible (1) ainsi que de processus de recrutement parfois trop longs (2). Surtout, l'évolution des rémunérations est en décalage par rapport au secteur privé et les conditions de travail sont perçues comme difficiles (3).

1. Des métiers porteurs de sens, mais une image perfectible

Pour les candidats, le fait de servir l'intérêt général constitue un réel atout, qui distingue la fonction publique des employeurs privés. Les valeurs du service public donnent ainsi un sens au métier et à la mission. Cette idée a été confirmée par les auditions conduites par votre rapporteure ainsi que par de nombreux sondages. L'intérêt pour le service public est mis en avant par trois candidats à la fonction publique sur quatre, et chez neuf candidats sur dix c'est le métier qui est la principale source de motivation ⁽²⁾. Par ailleurs, le sentiment de faire un travail qui soit utile aux autres est beaucoup plus développé dans la fonction publique (83 % en 2016) que dans le secteur privé (14,5 points de moins), et 72 % des agents publics en sont fiers (contre moins des deux tiers des salariés du privé) ⁽³⁾.

Toutefois, si les métiers du secteur public restent porteurs de sens, l'attrait pour le service public ne peut être la seule raison de rejoindre la fonction publique, et celle-ci fait face à la **concurrence d'autres employeurs**, auprès des jeunes générations notamment. Dans une enquête récente, la plate-forme de recrutement Profil Public constatait par exemple que « *de nombreux répondants sont prêts à*

(1) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-du-marche-du-travail-au-2e-trimestre-2023#toc-les-difficulte-s-de-recrutement-baissent-sensiblement-sauf-dans-la-construction-2>

(2) Rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique précitée, mars 2022.

(3) DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2020), page 289.

rejoindre le secteur public après la crise (71 %) pour mettre leur énergie au service de l'intérêt général, mais le service public n'en a pas le monopole : les associations et les ONG, les entreprises de l'ESS agissent aussi pour l'intérêt général »⁽¹⁾.

De plus, le **bénéfice d'un « emploi à vie »** permis par le statut de la fonction publique ne semble plus être considéré par les jeunes générations comme un élément fort d'attractivité. D'après une enquête réalisée par la CFDT, seuls 29 % des jeunes ayant répondu, exerçant dans les trois versants de la fonction publique, se disent prêts à y passer toute leur carrière⁽²⁾.

Par ailleurs, de manière plus générale, l'image de la fonction publique au sein de l'opinion reste perfectible. Elle est encore trop largement associée à une organisation et des modes de travail perçus comme peu agiles et trop hiérarchiques : selon un sondage réalisé par l'Ifop, 24 % des personnes interrogées déclarent ne pas souhaiter changer de métier pour rejoindre l'administration en raison du mode de fonctionnement supposé rigide ou lourd⁽³⁾. Le « *fonctionnaire bashing* », largement présent dans les médias, laisse également des traces.

Enfin, si les métiers de la fonction publique présentent une grande diversité, celle-ci reste très mal connue du grand public. Le rapport de l'OCDE précité relevait que l'administration territoriale de l'État, et plus généralement l'ensemble de la fonction publique, se caractérise par une grande diversité des métiers, mais que cette diversité semblait peu comprise et perçue par les Français.

2. Des processus de recrutement longs, des offres d'emploi parfois peu accessibles

Pour les personnes qui souhaitent rejoindre la fonction publique, les processus de recrutement paraissent dans l'ensemble plus longs et complexes que ceux en vigueur dans le secteur privé.

En effet, le recrutement par concours externe reste une des principales voies d'accès au statut de fonctionnaire. Or, comme le soulignait la Cour des comptes, **le concours reste « un processus de recrutement long et coûteux, qui privilégie l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois publics et la gestion à long terme des corps, au détriment parfois de l'adaptation aux besoins immédiats des administrations et des usagers »**⁽⁴⁾. Dans certains cas, et malgré les vertus que présente le principe du concours, cette lenteur peut complexifier le recrutement des agents : dans un rapport consacré au recrutement des compétences numériques

(1) Profil Public, « Recrutement & Secteur public. Depuis la crise, ils sont prêts à rejoindre le secteur public mais à quelles conditions ? », novembre 2020.

(2) CFDT, quatrième enquête « Focus Jeunes », octobre 2022.

(3) Enquête EY/Acteurs publics pour l'Observatoire des politiques publiques, décembre 2022.

(4) Cour des comptes, « Les agents contractuels dans la fonction publique », rapport public thématique, septembre 2020.

au sein des ministères économiques et financiers, la Cour relevait que le faible intérêt pour les postes offerts était « *accentué par le délai de recrutement dans l'administration comparé à celui des entreprises : 14 mois minimum pour les titulaires et 11 mois pour les contractuels. Ces délais ne sont pas adaptés à un marché en tension. Ils laissent peu de chance face à la concurrence du secteur privé qui peut recruter les jeunes 15 jours après leur diplôme* »⁽¹⁾.

Par ailleurs, s'agissant des postes ouverts au recrutement par concours ou par mobilité interne, une difficulté semble également résider dans **le manque d'information et de transparence des offres d'emploi, qui affecte l'attrait pour ces postes**. Ainsi, d'après l'OCDE, les intitulés des offres d'emploi sont parfois perçus comme peu compréhensibles, austères, et finalement peu attrayants pour les candidats. Les rémunérations proposées sont souvent opaques : concernant les candidats externes, ceux-ci peuvent s'inquiéter de l'absence de données relatives à la rémunération du poste dans certaines offres d'emploi ; concernant les agents, il est presque impossible pour un agent de connaître rapidement avec précision la rémunération associée à une mobilité⁽²⁾.

3. Des rémunérations en décalage par rapport au secteur privé, et des conditions de travail qui se tendent

Les auditions conduites par votre rapporteure et les récents travaux conduits sur le sujet convergent : **la rémunération des agents publics et les conditions de travail constituent deux explications essentielles à la perte d'attractivité de la fonction publique**.

En effet, tant les potentiels candidats que les agents publics en poste ont une image dégradée des rémunérations dans le secteur public. Selon le sondage de l'Ifop précité, 25 % des personnes interrogées, et jusqu'à 33 % des 18-24 ans, citent un niveau de rémunération trop bas parmi les raisons qui les dissuadent de candidater à un poste dans la fonction publique⁽³⁾. De plus, 41 % des agents de la fonction publique s'estiment mal payés, contre 35 % des salariés du privé, mais ce chiffre masque de fortes disparités selon les statuts, les métiers, et les conditions de travail : c'est surtout au sein de la fonction publique hospitalière et dans les métiers du soin que ce sentiment est le plus fort (entre 43 % et 50 %)⁽⁴⁾. Dans la fonction publique territoriale, le facteur de la rémunération est « *de loin le plus cité [...] comme explicatif d'un manque d'attractivité de la fonction publique territoriale* »⁽⁵⁾.

(1) Cour des comptes, « *Disposer des personnels qualifiés pour réussir la transformation numérique : l'exemple des ministères économiques et financiers* », Rapport public annuel 2020, février 2020.

(2) Rapport de l'OCDE précité, 2023.

(3) Enquête EY/Acteurs publics pour l'Observatoire des politiques publiques, décembre 2022.

(4) Rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique précité, mars 2022.

(5) Rapport « *L'attractivité de la fonction publique territoriale* » précité.

En valeur absolue, les rémunérations sont légèrement supérieures dans le secteur privé par rapport au secteur public. En 2020, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé (2 518 euros) était ainsi légèrement supérieur à la moyenne constatée dans la fonction publique dans le secteur privé (2 378 euros), même si ce chiffre cache là encore des disparités (2 639 euros dans la FPE, 2 019 euros dans la FPT, 2 464 euros dans la FPH).

Votre rapporteure constate néanmoins qu'une comparaison générale entre les salaires pratiqués dans les secteurs publics et privés reste délicate, car les modalités de composition de la rémunération (répartition entre salaire de base et primes, passage brut/net) et les conditions de travail (contraintes dans l'organisation du travail, congés, droits à la retraite par exemple) diffèrent. Elle relève par ailleurs qu'il n'existe pas d'analyse approfondie et exhaustive par métier permettant de comparer le niveau des salaires proposés au sein des trois fonctions publiques et dans le secteur privé.

Surtout, la dynamique des salaires est radicalement différente dans les secteurs public et privé. Selon l'Insee, entre 2009 et 2020, le salaire des employés du secteur privé a augmenté de 7,8 %, soit une hausse de 0,7 % par an. Cette évolution est largement supérieure à celle constatée dans la fonction publique, où le salaire a augmenté de 1 % seulement sur la période, soit + 0,1 % par an ⁽¹⁾.

Concernant certains métiers, les évolutions sont encore plus éloquentes. Ainsi, le salaire d'entrée des **enseignants** en collège et lycée titulaires du CAPES, hors primes, était équivalent à 2,17 fois le SMIC en 1980, contre seulement 1,14 fois actuellement ⁽²⁾.

Cette dynamique conduit par ailleurs à un tassement de plus en plus important des grilles de rémunération pour les agents bénéficiant d'un traitement modeste, c'est-à-dire à une réduction des écarts salariaux liés à l'ancienneté et à l'expérience acquise. Comme le rappelait le cercle de réflexion Le Sens du service public dans une note publiée en juin 2023, « *entre 2011 et 2023, l'écart entre le salaire d'un agent rémunéré au 1^{er} échelon et le SMIC n'a cessé de se réduire. Les hausses successives du SMIC du fait de l'inflation ont d'une part, provoqué des tassements de grilles [...], d'autre part, engendré de plus en plus d'agents rémunérés au SMIC* ». Ainsi, « *au 1^{er} mai 2023, la dernière revalorisation du SMIC a concerné plus de 1 million de fonctionnaires, celle du 1^{er} janvier 2023 avait concerné 400 000 fonctionnaires* » ⁽³⁾. Comme le rappelaient également les organisations syndicales auditionnées par votre rapporteure, **près d'un agent public sur cinq est actuellement rémunéré au niveau du SMIC.**

(1) Insee, « Chiffres-clés : L'essentiel sur... les salaires », 12 juin 2023.

(2) Lucas Chancel, *La chute du salaire des enseignants (1980-2022)* », document de travail, avril 2023 (consulté le 5 octobre 2023).

(3) « Contribution du Sens du Service public relative à la rémunération des agents publics. Objectivation des effets dans le temps du gel de la valeur du point d'indice », juin 2023 (consultée le 6 octobre 2023).

Dans un contexte de hausse de l'inflation et de renchérissement du logement, cette situation devient problématique pour de nombreux agents publics, notamment dans les zones urbaines les plus denses, comme en Île-de-France et dans les grandes métropoles régionales. Selon l'Insee, en 2016, environ 182 000 agents publics travaillaient à Paris et en petite couronne, mais résidaient en grande couronne, tandis qu'environ 20 000 d'entre eux résidaient même hors de l'Île-de-France ⁽¹⁾.

Au-delà du niveau des rémunérations des agents publics, la question de leur structuration est également posée. La part indemnitaire de la rémunération des agents publics est en effet composée de dispositifs foisonnants et peu lisibles, auprès des candidats externes comme des agents, tandis que certains éléments de rémunération, comme l'indemnité de résidence, paraissent très inefficaces ⁽²⁾.

Enfin, les personnes auditionnées par votre rapporteure ont fait état d'une dégradation des conditions de travail des agents publics. Ainsi, quatre agents sur dix déclarent effectuer une quantité de travail excessive, et 55 % des agents de la fonction publique d'État continuent de penser à leur travail même quand ils n'y sont pas (soit 19 points de plus que pour les salariés du privé) ⁽³⁾. Dans la fonction publique territoriale, plus des deux-tiers des agents exerçant des missions de catégorie C sont par ailleurs fortement exposés aux risques professionnels, et notamment à des relations avec les usagers qui se tendent, à des risques physiques et psycho-sociaux, à des horaires atypiques, ainsi qu'à une mobilisation fréquente dans le cadre d'astreintes ⁽⁴⁾.

Ces conditions de travail plus difficiles seraient même à l'origine d'une « perte de sens » chez certains agents. À l'occasion d'une enquête réalisée par l'association Nos Services Publics, 80 % des répondants déclarent être confrontés « régulièrement » ou « très fréquemment » à un sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail, et mettent en avant « le manque de moyens, un défaut de vision, l'impression de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général, le poids de la structure ou de la hiérarchie ainsi que le manque de reconnaissance » ⁽⁵⁾. Si cette étude, réalisée sur internet auprès de près de 4 500 personnes, ne peut être considérée comme représentative et n'est pas exempte de biais, elle recoupe néanmoins certains constats régulièrement formulés par d'autres organismes ⁽⁶⁾.

(1) « Faciliter l'accès au logement des agents publics », rapport établi par Alain Dorison, inspecteur général des finances honoraire, et Chantal Chambellan Le Levier, administratrice civile hors classe, remis à Mme Annick Girardin, ministre de la fonction publique, le 14 juin 2016.

(2) Rapport de l'OCDE précité, 2023, et rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique précité, mars 2022.

(3) Rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique précité, mars 2022.

(4) Rapport « L'attractivité de la fonction publique territoriale » précité.

(5) Nos services publics, « Perte de sens chez les agents du service public », septembre 2021.

(6) Voir notamment l'étude BVA pour la CASDEN Banque Populaire, banque coopérative de la fonction publique, « Le moral des agents de la Fonction publique continue de se dégrader en 2023 », 23 juin 2023.

Votre rapporteure considère que la mise en œuvre des principes inspirés de la nouvelle gestion publique depuis le milieu des années 2000, qui ont mis l'accent sur les aspects financiers, les indicateurs de gestion et l'efficacité productive, ont largement contribué à cette dégradation du bien-être des agents publics au travail ⁽¹⁾.

II. DES LEVIERS À ACTIONNER RAPIDEMENT

Face à l'urgence de la situation, votre rapporteure juge prioritaire d'actionner trois leviers complémentaires pour renforcer l'attractivité de la fonction publique : agir sur les rémunérations et les conditions de travail (A), rapprocher la fonction publique des candidats potentiels (B), et favoriser le déroulement de carrière au sein d'un même territoire (C).

A. AGIR SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

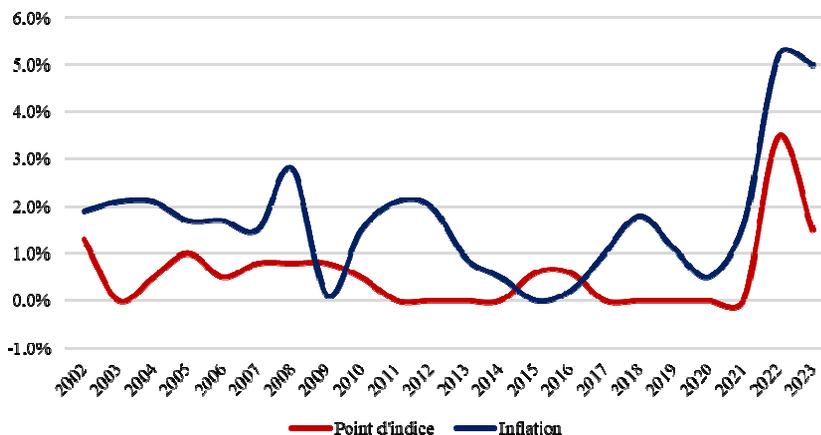
1. Revaloriser la rémunération indiciaire des agents publics

Votre rapporteure considère qu'**une nouvelle revalorisation de la rémunération indiciaire des agents publics paraît inévitable dans un contexte marqué par une forte inflation.**

Alors que l'inflation était contenue à des niveaux inférieurs ou proches de 2 % depuis le début des années 2000, celle-ci a fortement augmenté en 2022, pour atteindre 5,2 %. Le point d'indice, en revanche, n'a connu que de faibles augmentations.

(1) Comme le rappelle M. David Giaque, professeur de gestion des ressources humaines et de management public à l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP) de l'université de Lausanne, dans un entretien publié dans la revue *Action publique*, « les études scientifiques démontrent très clairement que plus on met l'accent sur des récompenses extrinsèques, plus on court le risque d'un effet d'éviction, c'est-à-dire d'une disparition des motivations intrinsèques, ce qui est tout à fait dramatique » (« *Sens et nouvelles organisations du travail* », n° 17, juillet 2023).

ÉVOLUTION DE L'INFLATION ET DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DEPUIS 2002



Si la récente hausse du point d'indice, de 3,5 % en 2022, est bienvenue, elle fait suite à cinq années de parfaite stabilité du point d'indice, et reste bien en dessous du niveau d'inflation constaté. **Surtout, l'inflation devrait se maintenir à un niveau élevé en 2023, aux alentours de 5 %, à un niveau nettement supérieur à la hausse du point consentie au mois de juillet (+ 1,5 %).**

Votre rapporteure recommande dès lors de rendre les rémunérations plus attractives dans la fonction publique, à travers une nouvelle augmentation du point d'indice. La nécessité de rehausser les rémunérations des agents publics a été unanimement partagée par les organisations syndicales auditionnées par votre rapporteure : M. Luc Farré, secrétaire général de l'UNSA, a ainsi relevé que l'augmentation des rémunérations constituait un « *élément essentiel de l'attractivité* », tandis que Mme Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT, a rappelé que les perspectives pour l'année 2024 étaient « *très inquiétantes* » du fait de la poursuite de l'inflation.

Votre rapporteure rappelle néanmoins la nécessité de réaliser une concertation suffisante avec toute nouvelle décision, en particulier avec les employeurs locaux.

Proposition n° 3 : Rendre les rémunérations plus attractives dans la fonction publique, à travers une nouvelle augmentation du point d'indice.

2. Réformer l'indemnité de résidence

Plusieurs dispositifs existent pour mettre en adéquation la rémunération des agents publics avec le coût de la vie dans les territoires, comme l'indemnité de résidence ou la prime spécifique d'installation, ou à compenser des conditions de vie ou d'exercice du métier difficiles, telles que l'indemnité temporaire de mobilité, l'avantage spécifique d'ancienneté ou certaines primes de fidélisation

territoriales, en vigueur dans la police nationale, dans l'administration pénitentiaire ou dans certains départements comme la Seine-Saint-Denis.

Si le principe de ces dispositifs est louable, certains paraissent peu efficaces, tandis que d'autres mériteraient d'être étendus.

L'indemnité de résidence (IR), par exemple, fait régulièrement l'objet de critiques, et sa réforme a été annoncée plusieurs fois ⁽¹⁾. Mise en place pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques, l'indemnité de résidence est égale à un pourcentage de la rémunération indiciaire brute et de la nouvelle bonification indiciaire, le cas échéant. Le pourcentage appliqué dépend du classement de la commune de résidence, qui est réparti en trois zones : les communes de la « zone 1 » donnent droit à une indemnité de 3 %, celles de la « zone 2 », de 1 %, et celles de la « zone 3 », de 0 %.

Les garants de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique relevaient ainsi que ce dispositif était devenu « *obsolète à la fois du fait de son montant trop modeste (46 euros bruts/mois en moyenne) et de son zonage daté* ». Dans une réponse écrite publiée récemment, le ministère de la Transformation et de la fonction publiques soulignait effet que, depuis le début des années 2000, l'actualisation du zonage par l'administration n'était plus matériellement possible, celui-ci ne correspondant donc plus à la situation économique actuelle, et ajoutait que « *le caractère proportionnel au traitement du dispositif actuel ne répond pas totalement aux enjeux d'équité en termes de coût de la vie, et en particulier du coût du logement* » ⁽²⁾.

Votre rapporteure considère qu'il est urgent de réformer les modalités de calcul de l'indemnité de résidence afin d'en faire un véritable levier d'attractivité.

Proposition n° 4 : Réformer les modalités de calcul de l'indemnité de résidence afin d'en faire un véritable levier d'attractivité.

3. Améliorer les conditions et les environnements de travail

L'amélioration des conditions de travail constitue un autre axe de renforcement de l'attractivité de la fonction publique.

(1) L'indemnité de résidence est mentionnée à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique et est précisée par les articles 9 et 9 bis du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Voir notamment la question écrite n° 1200 de Mme Anne Le Hénauff, députée, publiée le 13 septembre 2022, et réponse du ministre de la Transformation et de la fonction publiques, publiée le 28 mars 2023.

(2) Décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles.

Les conditions de travail ne doivent pas seulement faire l'objet de discussions nationales, mais doivent bien entendu être repensées au plus près des agents et du terrain, tant les situations diffèrent.

Votre rapporteure considère néanmoins qu'une plus grande flexibilité pourrait être recherchée dans l'organisation du travail des agents.

Des avancées importantes ont été réalisées au cours des dernières années. La crise sanitaire a permis le développement du télétravail dans la fonction publique, qui fait désormais l'objet d'un encadrement juridique ⁽¹⁾. Les textes prévoient notamment un droit à la déconnexion, ainsi qu'une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail à hauteur 2,88 euros par jour, dans la limite de 253,44 euros annuels.

Votre rapporteure considère que le télétravail peut constituer un facteur d'attractivité et de fidélisation, car il permet notamment aux agents de limiter leurs déplacements professionnels et ne sont ainsi pas contraints de vivre à proximité immédiate de leur lieu de travail. Si un équilibre et une bonne organisation managériale doivent être trouvés afin de préserver la motivation et le bien-être des équipes, cette évolution va dans le bon sens.

D'autres initiatives ambitieuses ont été récemment conduites par certains services publics, telles que la mise en œuvre de la semaine de quatre jours au sein de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse ou de l'Ursaff de Picardie. Votre rapporteure considère que de telles expérimentations peuvent contribuer à donner plus de liberté aux agents dans l'organisation de leur travail, et à mieux prendre en compte la réalité de la vie de chacun : elles participent d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et gagneraient dès lors à être développées.

Proposition n° 5 : Promouvoir les initiatives managériales accordant une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail.

Enfin, l'environnement et le lieu de travail doivent également être pris en compte pour répondre à l'enjeu d'attractivité dans la fonction publique. D'une part, la qualité du lieu de travail valorise la fonction exercée. D'autre part, travailler dans un lieu sain et confortable est un vecteur d'attractivité et de fidélisation des agents. En ce sens, les projets de rénovations des bâtiments vétustes doivent être poursuivis et accélérés.

(1) La pratique du télétravail est encadrée par l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique, par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, et par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

B. RAPPROCHER LA FONCTION PUBLIQUE DES CANDIDATS POTENTIELS

1. Exploiter la marque employeur pour mieux faire connaître la diversité des métiers de la fonction publique

La marque employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une organisation. Elle constitue le vecteur de l'image de l'organisation, auprès de ses collaborateurs actuels mais également auprès de potentiels candidats. Elle constitue à ce titre un levier pour développer l'attractivité de l'organisation, ainsi que la motivation et la fidélisation des personnels. À travers la définition d'une stratégie claire, la marque employeur doit permettre de créer un cadre cohérent pour mettre en œuvre la communication de l'organisation, à travers la création de contenus publicitaires, et du renforcement de sa présence sur internet et sur les réseaux sociaux, par exemple ⁽¹⁾.

La mission pour le patrimoine immatériel de l'État, chargée d'accompagner les stratégies de valorisation de ce patrimoine, souligne que, pour une entité publique, une marque employeur doit tout particulièrement être *« génératrice de fierté et mobiliser en donnant du sens »*. Elle se construit sur des leviers tels que la *« finalité de la mission, les valeurs et objectifs communs, la qualité et l'efficacité du service public, la richesse des parcours professionnels et le développement des compétences, ainsi qu'un environnement de travail stimulant »*.

De nombreux pays se sont d'ores et déjà dotés d'un tel outil. En 2020, 47 % des pays membres de l'OCDE disposaient d'une marque employeur ⁽²⁾.

(1) Sites internet de Pôle Emploi, article *« Qu'est-ce que la marque employeur ? »*, et de la mission d'appui au patrimoine immatériel de l'État de la Direction des Affaires juridiques des ministères économiques et financiers, article *« La marque employeur : facteur-clé de compétitivité sur le marché de l'emploi »*, consultés le 2 octobre 2023.

(2) Rapport de l'OCDE précité, 2023.

La marque employeur dans la fonction publique en Europe : quelques exemples

Dès 2017, la **République fédérale d'Allemagne** a lancé la campagne « *durchstaaten* », un néologisme construit en fusionnant les mots *durchstarten* (démarrer, décoller) et *Staat* (État), commune aux trois fonctions publiques, et mettant en avant un argumentaire axé sur les valeurs ⁽¹⁾.

En **Suède**, dans le cadre de sa démarche *Jobba statligt* (travailler pour l'État), l'Agence des employeurs publics propose aux 250 agences qui composent le Gouvernement central un dispositif spécifique pour les aider à promouvoir les carrières et les métiers, en parlant d'une même voix tout en laissant une possibilité de personnalisation pour répondre aux spécificités locales ou professionnelles ⁽²⁾.

En **Suisse**, enfin, l'État fédéral a lancé la campagne *Travailler pour la Suisse*, en se fondant sur les mêmes outils que ceux utilisés pour développer une marque consommateur classique. La démarche repose sur les valeurs de travail porteur de sens et de diversité des métiers. Les différentes agences sont invitées à décliner en coopération avec l'Office fédéral du personnel ⁽³⁾.

(1) « *Attractivité de la fonction publique, une exigence devenue une nécessité en Allemagne* », lettre d'information vision RH n° 5, mai 2018.

(2) « *Une boîte à outils « marque employeur » pour la sphère de l'emploi public en Suède* », lettre d'information vision RH n° 19, septembre 2019.

(3) Portail emploi de la confédération suisse : <https://www.stelle.admin.ch/stelle/fr/home.html>.

Votre rapporteure considère que, pour être efficace, une marque employeur doit respecter certaines conditions.

Elle doit d'abord être suffisamment généraliste pour englober les valeurs de l'ensemble de la fonction publique, tout en intégrant la diversité des métiers et des employeurs. Dans une note publiée récemment, le Cercle de la Réforme de l'État rappelait l'existence d'une « *triple diversité* » caractéristique de la fonction publique, « *celle des modes d'accès aux emplois, celle des attentes des postulants, celle des emplois proposés* ». Cette « *mosaïque de métiers et de savoir-faire, de statuts, de modes de fonctionnement correspondant à 5,7 millions d'agents* » rend complexe l'élaboration d'une marque employeur commune, tandis que la multiplication de « sous-marques », par versant, par ministère ou par établissement public risquerait de « *compliquer singulièrement la lisibilité recherchée* », voire de créer une concurrence nuisible entre employeurs publics ⁽¹⁾.

Elle ne doit par ailleurs pas se contenter de mettre en avant des atouts « *sociétaux* » du service public, tels que la contribution à l'intérêt général et l'importance de certaines valeurs, mais doit également **pouvoir communiquer, de manière concrète, sur l'intérêt des métiers proposés** ⁽²⁾.

(1) Le Cercle de la Réforme de l'État, « *Marque employeur : une fausse bonne idée ?* », le 17 juillet 2023.

(2) Pour un aperçu de la littérature scientifique sur cette question, voir le rapport de l'OCDE précité (2023), page 13.

En février 2022, le précédent Gouvernement a lancé la marque employeur du service public, « Choisir le service public » (CSP) ⁽¹⁾. Cette plateforme est destinée à « *mieux faire connaître les métiers du service public et attirer de nouveaux talents, à des fins d’attractivité de l’engagement dans la fonction publique* ». Elle a vocation à centraliser l’ensemble des offres d’emploi, campagnes de recrutement et contenus d’information sur les métiers et les concours, pour les trois fonctions publiques. Elle remplace ainsi l’ancienne « Place de l’emploi public ».

Depuis sa mise en ligne le 14 avril 2023, la plate-forme a permis la publication de 103 931 offres d’emploi (32 % dans la FPE, 5 % dans la FPH, et 63 % dans la FPT) ⁽²⁾. Le nombre de connexion a atteint des niveaux élevés (1 million entre le 14 avril et le 24 mai), mais le nombre de candidatures par offre d’emploi reste limité (1,9 en moyenne, tous versants confondus).

La marque « CSP » repose sur cinq valeurs communes : l’intégrité, l’égalité, l’engagement, le service de l’intérêt général et l’esprit d’équipe.

Votre rapporteure considère que cette initiative est louable, mais reste encore à préciser et à concrétiser. La création d’une marque employeur ne résoudra pas les difficultés de fond auxquelles se heurtent actuellement les recruteurs publics, même si elle peut contribuer à mieux faire connaître les métiers publics, à condition de bien cerner les attentes des potentiels candidats, notamment pour les métiers en tension, et d’adapter le message en conséquence.

Votre rapporteure rappelle également que, **si une marque employeur peut être le support d’une communication plus efficace, elle ne constitue bien évidemment pas une réponse suffisante aux difficultés de fond auxquelles font actuellement face les agents publics.**

Proposition n° 6 : Poursuivre le développement de la marque employeur récemment créée, pour mieux faire connaître les métiers de la fonction publique et mettre en œuvre des campagnes de communication ciblées sur les métiers en tension.

Enfin, certaines personnes auditionnées par votre rapporteure ont souligné que **la centralisation des offres sur la plate-forme « Choisir le service public » restait imparfaite** : ainsi, par exemple, les ministères économiques et financiers utilisent aussi leur propre plate-forme, « Passerelles » ⁽³⁾, qui serait mise à jour plus régulièrement, tandis que le site « Emploi territorial » ⁽⁴⁾ est régulièrement cité par les employeurs dans la fonction publique territoriale.

(1) <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>

(2) Le 12 octobre 2023, 69 149 offres étaient en ligne.

(3) <https://www.passerelles.economie.gouv.fr/>. La plate-forme dispose par ailleurs de son propre slogan : « Au ministère de l’économie et des finances, mettez votre talent au service d’une économie forte et durable. »

(4) <https://www.emploi-territorial.fr/>

2. Valoriser les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations

Votre rapporteure recommande de faire de l'attractivité de la fonction publique chez les jeunes une politique publique prioritaire. Il s'agit de diffuser davantage chez les jeunes l'idée de servir l'intérêt général et la valeur de l'engagement, à travers une communication adaptée. À un moment où la jeunesse s'engage dans des causes universelles, celle de la lutte contre le réchauffement climatique, contre les discriminations, celle de l'humanitaire et de la solidarité internationale, il est incompréhensible que cette jeunesse se détourne de la fonction publique, là où leur action pourrait servir directement ces causes.

Votre rapporteure souligne également que le rôle des conseillers d'orientation est crucial pour faire connaître aux élèves de l'enseignement secondaire les métiers de la fonction publique, souvent trop peu connus à cet âge. Ces derniers peuvent contribuer à valoriser la diversité de ces métiers, ainsi que leurs valeurs et le sens de l'intérêt général qu'ils portent.

La valorisation des métiers de la fonction publique trouve également sa place dans les « forums des métiers » organisés régulièrement dans les établissements d'enseignement secondaire. Il est rare que les établissements publics, les collectivités territoriales et les administrations centrales soient représentés lors de ces événements. Ce sont pourtant lors de ces forums que se forment souvent les premières vocations professionnelles chez les jeunes. Votre rapporteure demande que les institutions publiques participent aux « forums des métiers ».

Enfin, des stages doivent être proposés par les institutions publiques et en particulier par les établissements scolaires, à un moment où l'attractivité de la fonction d'enseignant pose un problème de renouvellement des postes. Un élève de 3^e qui fait une demande de stage dans une école élémentaire doit pouvoir être accueilli. C'est à ce prix que les vocations s'expriment.

<p>Proposition n° 7 : Mieux valoriser les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations.</p>

3. Mener des politiques de recrutement proactives en direction des seniors

Votre rapporteure constate que **les évolutions démographiques vont nécessiter de prendre en compte la situation des travailleurs âgés.**

En effet, le vieillissement de la population, couplé au report de l'âge légal de départ à la retraite, devrait conduire à une augmentation du nombre de candidats plus âgés, qui sont susceptibles d'avoir une expérience professionnelle significative et de disposer de compétences opérationnelles particulières.

Ces seniors constituent une source d'enrichissement potentiellement très importante pour les agents publics plus jeunes, et votre rapporteure considère que **des politiques de recrutement plus proactives à destination des seniors gagneraient à être mises en œuvre.**

Elle suggère par ailleurs d'accorder une **attention particulière aux demandeurs d'emploi seniors.**

Des dispositifs existent pour prendre en compte la situation de ces personnes. Ainsi, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) prévoit notamment que les personnes en situation de chômage de longue durée et âgées de quarante-cinq ans et plus peuvent être recrutées selon des modalités spécifiques dans des emplois du niveau de la catégorie C, par un contrat de droit public, à des fins de professionnalisation ⁽¹⁾.

Votre rapporteure considère que ces possibilités gagneraient à être utilisés plus largement.

Proposition n° 8 : Mener des politiques de recrutement proactives en direction des travailleurs âgés, et en particulier des demandeurs d'emploi.

4. Rendre les processus de recrutement plus efficaces

Les offres d'emploi publiées par les administrations publiques gagneraient à être rendues plus claires et accessibles. Dans le rapport précité sur l'attractivité de la fonction publique d'État dans les territoires, l'OCDE relève qu' « *il peut arriver que les offres ne fassent pas preuve de pédagogie suffisante pour attirer des profils non acculturés à l'administration de l'État. La présence de sigles, d'un vocabulaire trop spécifique, ainsi que d'une présentation trop austère peut décourager les candidatures mais aussi donner une impression de froideur et d'opacité* ».

Par ailleurs, certaines offres d'emploi publiées sur internet, et notamment sur la plate-forme « Choisir le service public », ne comportent pas d'éléments

(1) Article L. 326-10 du code général de la fonction publique.

suffisamment clairs concernant la rémunération proposée et ne présentent pas d'informations concernant la rémunération potentielle, ni pour les fonctionnaires, ni pour les contractuels. Le guide de recrutement réalisé en 2021 par la DGAFP encourageait pourtant la « *publication de la fourchette des niveaux de rémunération dans l'offre* ». Votre rapporteure considère qu'**une rémunération indicative ou qu'une fourchette de rémunération devrait figurer sur l'ensemble des offres d'emploi publiées, afin de mieux informer les candidats potentiels.**

Enfin, votre rapporteure insiste sur la **nécessité de poursuivre les efforts tendant à accélérer le recrutement des agents**. Dans le projet de loi de finances pour 2022, un nouvel indicateur de performance avait été créé au niveau du programme *Fonction publique* : le suivi du nombre moyen de jours de publication des postes de la fonction publique d'État clôturés au cours du mois doit permettre d'approcher l'évolution des délais de recrutement. D'une cible de 65 jours, ce délai a été ramené à 60 jours en 2023 et 58 en 2024. Il a été supprimé dans le projet de loi de finances pour 2024 et remplacé par deux sous-indicateurs : le nombre moyen de candidats ayant consulté une fiche de poste publiée sur le site « Choisir le service public », et le taux de mobilité structurelle. Votre rapporteure regrette qu'aucun sous-indicateur relatif au suivi des délais de recrutement n'ait été conservé.

Proposition n° 9 : Rendre les processus de recrutement plus efficaces, en publiant des offres d'emploi plus pédagogiques et comportant des éléments plus précis concernant la rémunération offerte, et en accélérant les processus de recrutement.

5. Adapter le format de certains concours pour favoriser le recrutement de certains profils, et notamment les apprentis

Le recrutement par concours reste prédominant en France, mais le recours aux contractuels ainsi qu'à d'autres formes d'entrée dans la fonction publique, telles que l'apprentissage, se développe.

Votre rapporteure considère que **le concours doit rester l'instrument normal de recrutement des fonctionnaires**, car il assure un recrutement fondé sur le mérite et l'égal accès aux emplois publics.

Toutefois, **le format de certains concours pourrait évoluer**, afin de mieux prendre en compte les compétences professionnelles et la motivation des candidats.

Votre rapporteure considère que cette voie devrait être prioritairement explorée concernant les apprentis. En effet, certaines collectivités rencontrent des difficultés à conserver les apprentis qu'elles ont formés et dont elles ont financé la formation, au terme de leur contrat. En dehors des apprentis occupant des postes de catégorie C, sur lesquels un recrutement direct peut être réalisé, les apprentis entrent en concurrence avec des agents

titulaires, ce qui peut rendre plus difficile leur maintien dans la collectivité dans laquelle ils ont été affectés. La concurrence du secteur privé est par ailleurs importante.

Une voie d'accès spécifique, sous la forme d'un concours adapté fondé sur des épreuves à forte dominante professionnelle, pourrait être ouverte à ces profils, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Proposition n° 10 : Adapter le format de certains concours pour favoriser le recrutement de certains profils, et notamment les apprentis.

C. FAVORISER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRES AU SEIN D'UN MÊME TERRITOIRE

Les auditions conduites par votre rapporteure ont fait état d'une volonté partagée par de nombreux acteurs de **favoriser le déroulement de carrières au sein d'un même bassin de vie**, de manière à proposer aux agents des perspectives de carrière plus riches, sans impliquer nécessairement de mobilité géographique importante.

Votre rapporteure considère qu'afin de favoriser le développement de telles carrières, une meilleure connaissance de l'emploi local et une coordination accrue entre les employeurs publics des trois versants doivent être recherchées.

Le renforcement des plates-formes régionales d'appui interministériel RH (PFRH), à hauteur de 45 ETP dans le PLF pour 2024, et le déploiement progressif des comités locaux de l'emploi public (CLEP) vont en ce sens et doivent permettre d'établir des plans d'actions adaptés aux besoins identifiés sur les territoires. Ces annonces doivent encore être traduites par la prise de mesures concrètes.

Proposition n° 11 : Améliorer la coordination entre les acteurs au niveau local pour proposer de véritables parcours de carrière dans un même territoire.

*

* *

LISTE DES PROPOSITIONS

Proposition n° 1 : Poursuivre le développement de la réservation de berceaux en crèches.

Proposition n° 2 : Revenir sur le recentrage des chèques-vacances sur les seuls agents en activité.

Proposition n° 3 : Rendre les rémunérations plus attractives dans la fonction publique, à travers une nouvelle augmentation du point d'indice.

Proposition n° 4 : Réformer les modalités de calcul de l'indemnité de résidence afin d'en faire un véritable levier d'attractivité.

Proposition n° 5 : Promouvoir les initiatives managériales accordant une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail.

Proposition n° 6 : Poursuivre le développement de la marque employeur récemment créée, pour mieux faire connaître les métiers de la fonction publique, et mettre en œuvre des campagnes de communication ciblées sur les métiers en tension.

Proposition n° 7 : Mieux valoriser les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations.

Proposition n° 8 : Mener des politiques de recrutement proactives en direction des travailleurs âgés, et en particulier des demandeurs d'emploi.

Proposition n° 9 : Rendre les processus de recrutement plus efficaces, en publiant des offres d'emploi plus pédagogiques et comportant des éléments plus précis concernant la rémunération offerte, et en accélérant les processus de recrutement.

Proposition n° 10 : Adapter le format de certains concours pour favoriser le recrutement de certains profils, et notamment les apprentis.

Proposition n° 11 : Améliorer la coordination entre les acteurs au niveau local pour proposer de véritables parcours de carrière dans un même territoire.

SUIVI DES PROPOSITIONS FORMULÉES DANS L'AVIS BUDGÉTAIRE SUR LE PLF POUR 2023

Votre rapporteure a interrogé le Gouvernement sur les propositions qu'elle avait formulées dans son avis budgétaire sur le PLF pour 2023.

Le tableau ci-après rappelle ces propositions, et indique leur état de mise en œuvre.

Les extraits pertinents des réponses qui lui ont été adressées par le Gouvernement sont ensuite reproduits entre guillemets, pour chaque proposition.

N°	Objet de la proposition	État de mise en œuvre
1	Supprimer le classement de sortie de l'Institut national du service public (INSP), et mettre en place des procédures de sélection impartiales et transparentes, afin d'écartier tout risque de cooptation ou d'arbitraire dans les nominations.	Proposition mise en œuvre
2	Maintenir les concours de secrétaire et de conseiller des affaires étrangères.	Proposition mise en œuvre
3	Permettre aux hauts fonctionnaires qui font le choix de la diplomatie d'y effectuer leur carrière, si la compétence est au rendez-vous.	Proposition non mise en œuvre
4	Permettre aux secrétaires des affaires étrangères qui font le choix d'être promus administrateurs de l'État de revenir au ministère des affaires étrangères, et d'y effectuer leur carrière, si la compétence est au rendez-vous.	Proposition non mise en œuvre
5	Réaliser à court et moyen terme une évaluation de la mise en extinction du corps préectoral et des corps diplomatiques.	Proposition non mise en œuvre
6	Revenir à une promotion par an dans les Instituts régionaux d'administration (IRA).	Mise en œuvre envisagée à horizon 2025
7	Rallonger la scolarité et réintroduire un stage préalable au stage final dans la scolarité des IRA ; revoir les épreuves de sortie dont certaines sont mal comprises par les élèves.	Mise en œuvre envisagée à horizon 2025
8	Augmenter les effectifs d'encadrement de chaque IRA, à hauteur d'un ETPT par institut au minimum.	Proposition partiellement mise en œuvre
9	Renforcer les crédits affectés aux dispositifs d'action sociale, et développer notamment la réservation de berceaux en crèches.	Proposition partiellement mise en œuvre
10	Amorcer une formation, en coopération avec des universitaires, à destination des référents déontologues, et mobiliser les crédits nécessaires.	Proposition non mise en œuvre

N°	Objet de la proposition	État de mise en œuvre
11	Renforcer les moyens de la HATVP afin de lui permettre de réaliser le suivi des réserves émises.	Proposition non mise en œuvre
12	Étendre le champ du contrôle des mobilités public-privé à d'autres catégories de responsables publics stratégiques et à d'autres agents publics ou privés.	Proposition non mise en œuvre
13	Contraindre le magistrat démissionnaire qui souhaite, dans un délai de cinq années, rejoindre une activité privée, à obtenir l'accord d'une instance de régulation.	Proposition mise en œuvre grâce à l'adoption d'un amendement de votre rapporteur au PJLO « modernisation du corps judiciaire » en 2023
14	Associer aux règles et procédures déontologiques les entités privées qui recrutent des fonctionnaires.	Proposition non mise en œuvre
15	Prévoir dans la loi que les cabinets de conseil sollicités par l'État sont soumis à des obligations déontologique	Proposition non mise en œuvre (en cours d'examen dans la PPL « cabinets de conseil »)

I. PROPOSITIONS FORMULÉES DANS LA PREMIÈRE PARTIE, CONSACRÉE À L'ANALYSE DES CRÉDITS DU PROGRAMME 148 DANS LE PLF 2023

Proposition n° 1 : Supprimer le classement de sortie de l'Institut national du service public (INSP), et mettre en place des procédures de sélection impartiales et transparentes, afin d'écartier tout risque de cooptation ou d'arbitraire dans les nominations.

« Le classement de sortie de l'Institut national du service public (INSP) a été supprimé par le décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public, au profit d'une procédure d'appariement. Les nouvelles modalités de déroulement de la procédure de sortie, prévues au chapitre IV de ce décret, s'appliqueront aux élèves qui entreront en formation initiale à compter du 1^{er} janvier 2024. [...] »

Proposition n° 2 : Maintenir les concours de secrétaire et de conseiller des affaires étrangères.

« L'application de la réforme de la haute fonction publique au ministère de l'Europe et des affaires étrangères a maintenu et rénové les concours de recrutement spécifiques à ce ministère.

« Le décret n° 2022-561 du 16 avril 2022 a ainsi rénové les concours de recrutement des secrétaires des affaires étrangères du cadre général et du cadre d'Orient en instaurant un troisième concours qui permettra notamment de recruter des agents de droit local ayant fait preuve de leurs mérites professionnels.

« La mise en extinction du corps des conseillers des affaires étrangères n'a pas entraîné la disparition du concours d'Orient, qui a toutefois été adapté à la nouvelle architecture statutaire. Le décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 prévoit ainsi que les concours d'entrée à l'INSP, externe, interne et troisième concours, comportent une voie dite « Orient » organisée en sections géographiques et destinée à répondre aux besoins en compétences propres du ministère des affaires étrangères. Le nombre de places offertes pour cette voie de recrutement ainsi que la liste des sections géographiques sont fixés par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre des affaires étrangères. [...] »

Proposition n° 3 : Permettre aux hauts fonctionnaires qui font le choix de la diplomatie d'y effectuer leur carrière, si la compétence est au rendez-vous.

« Lors de son discours prononcé à l'occasion de la clôture des États généraux de la diplomatie, le Président de la République a rappelé que la diplomatie était un métier, « *une filière professionnelle avec un jugement des pairs, des carrières qui doivent être sanctuarisées* », tout en soulignant la nécessité de poursuivre le mouvement d'ouverture du ministère sur les emplois d'encadrement supérieur.

« Les administrateurs de l'État affectés au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pourront développer les compétences et l'expertise nécessaires à l'exercice des missions diplomatiques. Ils seront soumis aux mêmes obligations statutaires que les autres administrateurs de l'État, en particulier s'agissant de la mobilité, dans les conditions définies par les lignes directrices de gestion interministérielle. »

Proposition n° 4 : Permettre aux secrétaires des affaires étrangères qui font le choix d'être promus administrateurs de l'État de revenir au ministère des affaires étrangères, et d'y effectuer leur carrière, si la compétence est au rendez-vous.

« Les secrétaires des affaires étrangères promus dans le corps des administrateurs de l'État seront soumis aux procédures d'affectation liées à leur mode de recrutement [...].

« Les secrétaires des affaires étrangères pourront ainsi, en fonction du résultat de ces procédures, être affectés au ministère des affaires étrangères. [...] Ils seront soumis aux mêmes obligations statutaires que les autres administrateurs de l'État, en particulier s'agissant de la mobilité, dans les conditions définies par les lignes directrices de gestion interministérielle. »

Proposition n° 5 : Réaliser à court et moyen terme une évaluation de la mise en extinction du corps préfectoral et des corps diplomatiques.

« L'article 25 du décret n° 2022-1452 du 23 novembre 2022 modifiant le statut particulier du corps des administrateurs de l'État prévoit qu'un bilan

définitif de l'exercice du droit d'option par les membres des corps mis en extinction est présenté au plus tard le 31 mars 2024, au terme de l'exercice du droit d'option ouvert jusqu'au 31 décembre 2023, devant la formation spécialisée du conseil supérieur de la fonction publique de l'État dénommée « commission de l'encadrement supérieur de l'État ». À cette occasion, il pourra être procédé à une première évaluation de la mise en extinction du corps préfectoral et du corps diplomatique, sans préjudice de la réalisation d'autres analyses spécifiques ultérieures. »

Proposition n° 6 : Revenir à une promotion par an dans les Instituts régionaux d'administration (IRA).

Proposition n° 7 : Rallonger la scolarité et réintroduire un stage préalable au stage final dans la scolarité des IRA ; revoir les épreuves de sortie dont certaines sont mal comprises par les élèves.

« La réforme du recrutement et de la formation initiale des IRA conduite en 2019 visait notamment à développer l'approche par compétences, qui est ainsi un fil rouge des apprentissages au sein des IRA. [...] »

« Cette réforme a permis de renforcer l'individualisation de la formation par l'organisation d'un suivi pédagogique réalisé par un référent de l'IRA sur les 12 mois de la formation. Elle a également été l'occasion d'augmenter le nombre d'attachés d'administration de l'État formés par les IRA à hauteur de 820 élèves (contre 620 avant 2017, puis 720 avant 2019) recrutés par le biais de deux concours par an en vue de constituer deux promotions. L'objectif était de répondre au besoin croissant des ministères en cadres administratifs et de limiter le recours aux concours directs. »

« L'évaluation de cette nouvelle formation initiale, menée fin 2021 tant auprès des employeurs que des élèves, en incluant le retour des équipes des IRA, a permis de dégager de grandes tendances, confirmées avec les ministères. »

« Ainsi, bien que la réforme ait été correctement assimilée par les parties prenantes dans un contexte pandémique, avec une adéquation profil-poste généralement constatée, des ajustements sont apparus nécessaires. Ils concernent le rythme de la première période probatoire en IRA de 6 mois, le caractère professionnalisant de la formation (absence d'un stage de découverte des services avant la pré-affectation en administration), et la pré-affectation lors des 7^{ème} et 8^{ème} mois au démarrage de la seconde période probatoire en service. »

« Des évolutions sont donc envisagées pour allonger la scolarité en IRA de 6 à 8 mois tout en maintenant un temps en service d'une durée de 6 mois. *In fine*, la formation initiale sera portée à une durée de 14 mois, sans incidences sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires concernés. Cet allongement permet l'introduction, dès les premiers mois de la formation, d'un stage en administration destiné à renforcer la professionnalisation des élèves attachés. Une

réflexion est en cours, avec les IRA, pour en déterminer les modalités précises en lien avec l'évaluation des élèves.

« Cette évolution structurelle de la formation initiale, qui sera effective à compter de 2025, implique le passage de deux à une seule promotion, compte tenu des nécessités d'organisation et de gestion au sein des IRA. Cela permettra notamment d'augmenter le nombre de recrutement d'attachés d'administration de l'État par les employeurs de l'État en passant de 820 à 960 élèves dès 2025. »

Proposition n° 8 : Augmenter les effectifs d'encadrement de chaque IRA, à hauteur d'un ETPT par institut au minimum.

« Si aucune hausse des effectifs d'encadrement n'a eu lieu sur l'exercice 2023 dans les IRA, le projet de loi de finances pour 2024 prévoit que ces derniers bénéficieront d'un schéma d'emplois de + 10 ETP en 2024 (soit 2 par IRA) sur les personnels permanents, permettant d'accueillir de façon satisfaisante 140 élèves supplémentaires sur les cinq IRA à compter de 2025 (pour une promotion de 960 élèves). »

Proposition n° 9 : Renforcer les crédits affectés aux dispositifs d'action sociale, et développer notamment la réservation de berceaux en crèches.

« La politique de réservation de places en crèches a connu un développement constant depuis sa création en 2009 et connaît depuis une forte dynamique. [...] Dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la fonction publique, il a été décidé un plan de réservation de 1 000 berceaux supplémentaires entre 2019 et 2021. Le MTFP a dépassé cet objectif d'environ 30 % grâce à la baisse du coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche qui a été permise par la capacité de négociation des réservataires dans le cadre du renouvellement des marchés.

« En 2022, le parc était constitué d'environ 4 700 places. Fort de cette réussite, le MTFP poursuit l'augmentation du nombre de réservation de berceaux en crèche : 235 places ont été créées en 2023 (dont 100 places permises par l'ouverture de crédits liés au fonds de concours associés). Elle dispose aujourd'hui d'un parc de 4 935 places en crèches. Ce parc sera reconduit en 2024.

« Pour 2024, le montant des crédits consacrés à cette prestation est en augmentation par rapport en 2023 (LFI 2023 – 25,2 millions d'euros en AE et 24,8 millions en CP) et s'élève à 29,6 millions d'euros en AE et CP. »

II. PROPOSITIONS FORMULÉES DANS LA SECONDE PARTIE, CONSACRÉE À LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS, DANS LE CONTEXTE DE LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

Proposition n° 10 : Amorcer une formation, en coopération avec des universitaires, à destination des référents déontologues, et mobiliser les crédits nécessaires.

« Les référents déontologues ministériels sont dans le versant de l'État, pour la plupart conseillers d'État, magistrats ou membres d'un corps d'inspection générale et, en règle générale, d'éminents spécialistes des questions déontologiques dont le besoin en formation n'est pas avéré.

« Par ailleurs, les référents déontologues de l'État ont d'ores et déjà accès, s'ils le souhaitent, à des formations à la déontologie et aux valeurs et principes du service public dans le cadre de programmes disponibles sur la plate-forme de formation en ligne MENTOR : une collection entière est ainsi dédiée aux valeurs de la République, et les autres collections (management, ressources humaines) disposent également d'un contenu de formation lié à la déontologie. C'est le cas, par exemple, de la formation portant sur l'entretien professionnel qui peut conduire à aborder ces questions.

« En outre, un réseau des référents déontologues ministériels a été mis en place, afin de faciliter les échanges entre les intéressés, ainsi qu'une plateforme dématérialisée animée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La DGAFP dispose, en effet, d'une expertise reconnue et incontournable dans le domaine de la déontologie, à partir de son expérience longue du secrétariat de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP), de sa compétence normative (elle porte tous les textes s'appliquant aux agents publics en matière de déontologie, nombreux et évolutifs) et de sa compétence de conseil des administrations et d'animation du réseau des référents déontologues ministériels.

« Enfin, l'ensemble des référents déontologues bénéficie aussi de rencontres annuelles organisées par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

« Compte-tenu de cette offre existante, il n'est pas prévu à ce stade de produire d'autres formations sur la déontologie. »

Proposition n° 11 : Renforcer les moyens de la HATVP afin de lui permettre de réaliser le suivi des réserves émises.

« La HATVP sollicite régulièrement le renforcement de ses moyens. Toutefois, la loi de transformation de la fonction publique n'a transféré à la HATVP que le traitement ciblé des emplois à risque en matière de cumul et de mouvements public-privé, avec un contrôle obligatoire de la HATVP sur ces emplois les plus exposés (soit environ 13 000 emplois). Pour tous les autres

emplois non exposés (soit la quasi-totalité des 5,5 millions d'agents publics), le législateur a transféré les opérations de contrôle de premier niveau aux employeurs, avec une place centrale jouée par le référent déontologue.

« En proportion des 8 000 saisines annuelles de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP), les personnes soumises à obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et désormais dans le champ du contrôle obligatoire de la HATVP représentaient environ 4 % des dossiers de la CDFP en 2017, soit 268 saisines.

« L'internalisation du contrôle déontologique de premier niveau dans les administrations a conduit au transfert d'une double charge aux employeurs. [...] Les services RH se tournent vers la DGAFP pour bénéficier d'orientations en matière de déontologie, compte tenu de son rôle qui demeure central en matière de pilotage stratégique et d'animation de la communauté d'acteurs. En effet, la DGAFP demeure chargée de rédiger les textes statutaires relatifs à la déontologie et de s'assurer de leur interprétation et de leur mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique. En outre, le champ des obligations déontologiques dépasse largement celui de la prévention des conflits d'intérêts, au cœur de l'action de la HATVP. [...] Enfin, ces questions sont étroitement liées à la gestion de la carrière des agents publics et, plus particulièrement, aux mesures disciplinaires. »

Proposition n° 12 : Étendre le champ du contrôle des mobilités public-privé à d'autres catégories de responsables publics stratégiques et à d'autres agents publics ou privés.

« [...] Le champ des obligations déclaratives contrôlées par la HATVP est d'ores et déjà très vaste et inclut les postes exécutifs de la plupart des entités dont la moitié au moins du capital est détenue par l'État au sens large. Il s'agit d'un critère objectif permettant de concentrer les obligations déclaratives sur les entités faisant l'objet d'un contrôle direct par l'État.

« En outre, sont soumises au contrôle systématique de la HATVP, lors de leur départ vers le secteur privé, les demandes des agents publics occupant les emplois les plus exposés aux risques déontologiques, notamment les emplois supérieurs de l'État. Toutefois, cela ne signifie pas que les autres emplois ne font pas l'objet d'un contrôle déontologique. [...]

« Si le contrôle de la mobilité, intrinsèquement lié aux obligations propres aux agents publics (soumis de ce fait également à des sanctions disciplinaires en cas de non-respect des règles déontologiques) n'a pas vocation à régir la situation d'un agent de droit privé exerçant ses fonctions dans un secteur concurrentiel lors de son départ vers une autre entité du secteur privé, ces personnes n'en sont pas moins soumises à des obligations déontologiques, sanctionnées, le cas échéant, par le juge pénal (notamment s'agissant de la prise illégale d'intérêts). De plus, les structures dans lesquelles l'ensemble de ces agents exercent sont soumises aux

prescriptions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 qui régissent les atteintes à la probité et qui s'appliquent notamment aux EPIC qui comptent plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros. »

Proposition n° 13 : Contraindre le magistrat démissionnaire qui souhaite, dans un délai de cinq années, rejoindre une activité privée, à obtenir l'accord d'une instance de régulation.

Grâce à l'adoption d'un amendement de votre rapporteure, cette proposition a été inscrite à l'article 3 *bis* du projet de loi organique relatif à l'ouverture, à la modernisation et à la responsabilité du corps judiciaire, devenu l'article 4 du texte définitivement adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat les 10 et 11 octobre 2023 ⁽¹⁾.

Proposition n° 14 : Associer aux règles et procédures déontologiques les entités privées qui recrutent des fonctionnaires.

« Cette proposition, susceptible d'impacter le code du travail, ne saurait être examinée sans prendre l'avis du ministère chargé du travail puisqu'elle pourrait conduire à une réglementation visant à inciter, voire à obliger, des entités privées qui recrutent d'anciens agents publics à vérifier que ces derniers respectent bien les règles et procédures déontologiques de la fonction publique, en particulier les mesures de prévention des conflits d'intérêts (suivi des réserves exprimées au moment du départ dans le secteur privé). »

Proposition n° 15 : Prévoir dans la loi que les cabinets de conseil sollicités par l'État sont soumis à des obligations déontologiques.

« C'est l'objet du chapitre IV de la proposition de loi, adoptée par le Sénat, encadrant l'intervention des cabinets de conseils privés dans les politiques publiques. »

(1) Amendement n° 61 de votre rapporteure, amendement identique n° 164 de M. Didier Paris, rapporteure du projet de loi, et sous-amendement n° 210 du Gouvernement.

EXAMEN EN COMMISSION

Lors de sa réunion du jeudi 2 novembre 2023, la Commission auditionne M. Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, sur les crédits du programme « Fonction publique » de la mission « Transformation et fonction publiques » (Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis).

Lien vidéo : <https://assnat.fr/1chcl1>

M. le président Sacha Houlié. Nous poursuivons l'examen pour avis des missions budgétaires relevant de notre commission. Nous sommes ravis de recevoir M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques pour nous présenter les crédits du programme 148 *Fonction publique* de la mission *Transformation et fonction publiques*. Au-delà de ces crédits, qui ne traduisent qu'une infime part de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique, l'audition sera l'occasion de faire le point sur toutes les grandes orientations du ministère.

M. Stanislas Guerini, ministre de la transformation et de la fonction publiques. Cette audition sur le programme 148 me permettra en effet de présenter plus largement un budget de réarmement de nos services publics, lequel se traduit par des investissements volontaristes dans plusieurs ministères, ainsi que dans le mien, dont j'ai l'habitude de dire qu'il est au service de tous les autres. L'objectif est clair : la qualité des services publics, qui repose notamment sur l'attractivité des métiers de la fonction publique, dont j'ai fait ma priorité. Les services publics s'appuient sur des femmes et des hommes. Je ne peux qu'avoir une pensée pour celles et ceux de nos agents publics qui, au quotidien parfois, sont agressés ou violentés. Je veux rendre ici hommage au professeur Dominique Bernard, à Ludovic Montuelle, agent des impôts, à Agnès Lassalle, professeure, et à Carène Mézino, infirmière, qui ont été assassinés en faisant leur métier.

Le défi de l'attractivité repose sur trois piliers : la reconnaissance de l'engagement au plan salarial ; l'amélioration des conditions de travail, à commencer par la question de la protection de nos agents publics ; la suppression de certaines entraves afin de faciliter les mobilités, de reconnaître les compétences et de libérer les énergies.

Pour rappel, le budget du ministère de la transformation et de la fonction publiques s'élève à 567 millions d'euros répartis entre quatre programmes, dont 282 millions d'euros pour le seul programme 148 *Fonction publique*. Je vous ferai part des priorités d'action le concernant, ainsi que de quelques éléments clés des programmes 368 *Conduite et pilotage de la transformation et de la fonction*

publiques, 349 *Transformation publique* et 352 *Innovation et transformation numériques*. Sur l'ensemble de ces lignes budgétaires et à périmètre constant, le budget du ministère est en augmentation de 42 millions d'euros.

Le schéma d'emploi du ministère est en augmentation de 48 équivalents temps plein (ETP) pour 2024. Après les 30 ETP de l'an passé, la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) est renforcée de 20 ETP afin de réinternaliser des compétences en matière de prestation de conseil. Alors que nous nous étions fixé un objectif de 15 % de diminution dans le recours aux prestations de conseil externes, nous avons atteint les 35 %. Nous avons également décidé de soutenir le réseau des treize laboratoires d'innovation territoriale avec 25 ETP supplémentaires en 2024 et 5 ETP de plus en prévision de 2025, pour renforcer notre capacité de déconcentration et d'innovation territoriale.

S'agissant des programmes 349 et 352, un effort d'investissement est fait pour consolider France Services. L'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) voit ses moyens augmenter. Ce sont 4,5 millions d'euros supplémentaires par année sur la période 2024-2027 pour renforcer nos moyens de communication et d'animation du réseau France Services.

Ma présentation du programme 148 s'organisera autour de deux dimensions : l'amélioration des conditions de travail et la valorisation des compétences au service de la mobilité dans la fonction publique.

Les crédits de l'action *Action sociale interministérielle* sont facialement en baisse de 18,4 millions d'euros, du fait d'un changement de périmètre. En effet, les 40 millions d'euros des crédits de l'Institut national du service public (INSP), qui est venu remplacer l'École nationale d'administration (ENA), sont affectés au programme 129 *Coordination du travail gouvernemental*, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (Diese) étant l'administration de tutelle de l'INSP. En réalité, les crédits sont en hausse de 21,7 millions d'euros : 4,9 millions d'euros supplémentaires pour développer des programmes de crèches à destination de nos agents, afin d'atteindre le nombre de 5 000 berceaux interministériels ; 13,8 millions d'euros de plus pour accélérer la rénovation des restaurants interadministratifs ; une hausse de 2,1 millions d'euros pour favoriser le maintien à domicile des agents retraités ; une augmentation de 1 million d'euros destinée à des études sur la mobilisation du foncier en Île-de-France pour produire des logements destinés aux agents publics. La politique de logement des agents publics est un aspect essentiel du renforcement de l'attractivité des métiers. Nous avons créé un comité interministériel de l'accès au logement des agents publics, mobilisé des moyens et travaillé à des mesures éventuellement législatives.

Protéger, c'est aussi protéger physiquement nos agents. Nous le devons à l'ensemble des agents publics, en particulier à ceux qui sont en première ligne. C'est la première chose à prendre en compte pour améliorer leurs conditions de travail. À la suite des émeutes urbaines, 10 000 agents publics ont été durablement

déplacés de leur lieu de travail, qui avait été mis à sac – des centres d'action sociale, des maisons France Services, des centres des impôts – parce qu'ils portaient la marque de la République. J'ai annoncé un plan de protection reposant sur trois priorités : mieux mesurer les menaces, les intimidations et les violences ; mieux prévenir et mutualiser les moyens de protection – déploiement de matériel, de vidéoprotection, de boutons d'alerte dans nos administrations, pour lequel j'ai mobilisé 1 million d'euros du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail ; mieux protéger en modifiant la loi, qu'il s'agisse d'offrir la possibilité aux administrations de porter plainte en lieu et place des agents publics et de renforcer la protection fonctionnelle à titre conservatoire pour les ayant-droits.

Protéger, c'est encore protéger les agents en matière de santé. Cela fait l'objet d'un accord, qui a été négocié pendant de nombreux mois avec les organisations syndicales et signé récemment pour la fonction publique d'État, il y a quelques mois pour la fonction publique territoriale, afin d'améliorer les conditions de protection sociale complémentaire, notamment en matière de prévoyance. Ces progrès représentent les plus grandes avancées sociales de ces dernières années dans la fonction publique. Ce sont des améliorations très concrètes, avec une prise en charge obligatoire de la part des employeurs publics en matière de prévoyance à hauteur de 7 euros par mois par agent. Ce sont aussi des améliorations statutaires que nous acterons par un amendement dans le projet de loi de finances.

Enfin, protéger, c'est protéger nos agents contre les effets de la vie chère. Après l'augmentation du point d'indice de 3,5 % en 2022, une nouvelle augmentation de 1,5 % est effective depuis juillet 2023, avant une revalorisation de 5 points en janvier 2024 pour l'ensemble des agents publics. Les efforts se concentrent aussi sur les agents qui ont les plus faibles niveaux de rémunération de la fonction publique. Un effort indiciaire supplémentaire a été consenti pour les agents en début de grille et une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été versée à quelque 2 millions d'agents de la fonction publique d'État et hospitalière, il y a quelques jours. Cette prime va de 800 euros brut pour les agents les moins bien rémunérés à 300 euros brut pour les agents qui touchent autour de 3 500 euros de rémunération.

Deuxièmement, nous devons mieux valoriser les compétences, développer la mobilité dans la fonction publique et libérer les énergies.

Des efforts sont accomplis en matière de formation. Nous poursuivons la réforme de la haute fonction publique d'État, avec la réforme de l'INSP, la suppression du classement de sortie et l'instauration de nouvelles grilles salariales pour les administrateurs de l'État. C'est un travail de transformation continu, et une grande majorité des hauts fonctionnaires optent pour ce nouveau statut.

Les efforts de formation sont aussi portés à l'échelle de nos instituts régionaux d'administration (IRA). Nos IRA forment les attachés d'administration,

qui sont la colonne vertébrale de nos administrations. J'ai d'ailleurs choisi de faire ma rentrée dans un IRA à Lyon, qui avait été mis à bas pendant les émeutes urbaines. Nous souhaitons renforcer leurs moyens et y former 20 % d'élèves en plus afin de répondre aux besoins de réarmement de nos administrations.

Je souhaite également diversifier l'accès à la fonction publique. Nous nous en donnons les moyens dans le dispositif « prépas talents ». Nous poursuivons l'effort à hauteur de 20,5 millions d'euros pour financer des bourses et créer des voies d'accès spécifiques aux concours pour leurs 2 000 élèves. C'est une question d'égalité des chances mais surtout d'efficacité de l'action publique, pour éviter de passer à côté des talents dont nous avons grandement besoin.

L'apprentissage doit avoir une plus grande place dans la fonction publique. Nous le finançons à hauteur de 15 millions d'euros. Je n'ai jamais fait mystère de ma volonté de titulariser plus facilement de jeunes apprentis à la suite de leur contrat de dix-huit mois. On forme parfois des jeunes avant de les perdre, en leur imposant de passer un concours. Cela n'est pas explicable.

Nous devons aussi nous donner davantage de moyens pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique et mieux les faire connaître. C'est pourquoi j'ai relancé le principe d'un salon de l'emploi public qui ne s'était plus tenu depuis 2016. La plateforme Choisir le service public rencontre un grand succès. Depuis son ouverture au mois de mai, 3 millions de visiteurs uniques s'y sont connectés ; 100 000 offres d'emploi et 500 000 candidatures y ont été déposées.

Favoriser les talents, c'est aussi garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été adoptée quasiment à l'unanimité au Sénat et à l'Assemblée nationale pour renforcer notre dispositif de nomination équilibrée et créer un index d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce sont autant d'outils qui nous permettront de nous donner toutes les chances de faire prospérer les talents et de développer davantage les mobilités dans la fonction publique. Mais nous ne devons pas nous arrêter là.

Nous devons continuer à lever des verrous. Des travaux sont ainsi en cours pour revaloriser le métier des secrétaires de mairie. Il faut revoir les quotas de promotion dans nos collectivités territoriales, accélérer la promotion par le biais de la formation et de la reconnaissance des acquis de l'expérience. Ce sont des dimensions essentielles dont je souhaite faire un marqueur de mon action au ministère. Je crois à l'amélioration des conditions de travail, à la protection des agents mais aussi au besoin de remettre parfois un peu d'oxygène dans notre fonction publique.

M. le président Sacha Houlié. Certaines des recommandations faites par Mme la rapporteure l'année dernière ont été prises en compte dès votre propos

introductif, notamment la suppression du classement de sortie de l'INSP. C'est toujours de bon augure !

Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis. Je vous remercie, monsieur le ministre, pour vos propos. Nous partageons le souci de conserver une fonction publique de qualité. Je suis d'autant plus satisfaite de vos développements que nous avons eu à déplorer l'absence de réponse aux vingt-six questions que j'avais posées. J'ai trouvé regrettable que seules 54 % des réponses aient été reçues dans les délais et seulement 77 % à ce jour. Ce n'est pourtant pas beaucoup, vingt-six questions. Qui plus est, le saucissonnage de cette mission n'est pas satisfaisant. La commission devrait pouvoir se saisir de l'ensemble des crédits, le programme 148 ne portant que 282 des 567 millions d'euros de crédits. Cette plus grande lisibilité faciliterait notre travail. Je le dis d'autant plus que, alors que nous avons beaucoup travaillé sur l'INSP et sur les cabinets de conseil, on avait opposé à nos questions sur ces sujets le fait qu'ils ne relevaient pas de notre programme. J'avais trouvé la réponse un peu sèche, quand nous avons tous intérêt à cet éclairage mutuel.

Le programme *Fonction publique* constitue l'un des cinq programmes de la mission *Transformation et fonction publiques*. Il porte sur les crédits de formation des fonctionnaires, d'action sociale interministérielle et d'appui et d'innovation en matière de ressources humaines. Après les cabinets de conseil l'an dernier, j'ai choisi cette année de consacrer une partie de mon rapport à un sujet important et d'actualité : l'attractivité de la fonction publique.

Avant d'aborder cette question, je commencerai par l'examen des crédits du programme. Ses montants s'établissent à 282,56 millions d'euros en crédits de paiement. En apparence, ils diminuent du fait du transfert vers un autre programme de la tutelle budgétaire de l'Institut national du service public, qui a remplacé l'École nationale d'administration. À périmètre constant, les crédits sont en augmentation d'une vingtaine de millions d'euros. Je ne peux cependant que constater la faible ambition de ce projet de budget qui reconduit pour l'essentiel les lignes budgétaires ouvertes les années précédentes.

J'évoquerai brièvement les quatre évolutions les plus importantes du programme. La hausse la plus significative concerne les crédits associés à la rénovation des restaurants interadministratifs, qui augmentent de 13 millions d'euros. Cette hausse prévisible s'explique par une sous-exécution des crédits les années précédentes.

La deuxième évolution, c'est l'augmentation de 5 millions d'euros de la subvention pour charge de service public versée aux cinq instituts régionaux d'administration pour renforcer les effectifs d'encadrement. Nos missions ont une utilité, puisque c'est ce que nous avons proposé l'année dernière par voie d'amendement. Ce n'est pas parce que les IRA fonctionnent très bien que l'on doit s'en désintéresser et aller regarder ailleurs. À l'époque, je n'avais pas été suivie

par la majorité, à croire que j'avais raison trop tôt... J'espère que cet exemple vous conduira à recevoir mes propositions avec une plus grande bienveillance.

Je m'inquiète tout de même du caractère limité de ces renforts. Les effectifs des personnels permanents augmenteraient de deux agents par IRA, soit de 10 % en moyenne, alors que le nombre d'étudiants augmentera, lui, de 17 % d'ici à 2025. Nous devons nous réjouir de l'attractivité des IRA et de l'excellence des directions en poste. Il faut les soutenir dans leur action. J'avais d'ailleurs formulé deux propositions : la première, pour revenir à une seule promotion par an au lieu des deux actuelles, suivant une demande des directions ; la deuxième, pour rallonger la scolarité, réintroduire un stage préalable au stage final et revoir les épreuves de sortie. Ces recommandations demeurent d'actualité et je ne désespère pas que nous les actions l'année prochaine.

Troisième évolution : les crédits consacrés à la réservation des berceaux de crèche progressent de 5 millions d'euros environ. En réalité, c'est principalement pour faire face à l'inflation du coût des places. En 2022, il y avait 4 500 berceaux. Nous approcherons des 5 000 places en 2024. Là encore, cette augmentation fait écho à une proposition formulée l'année dernière par amendement sans succès. Si cette hausse est bienvenue, elle aurait pu être encore plus importante, en dépassant les 5 000 places, comme je le suggérais à l'automne dernier. Accompagner de cette façon les familles qui entrent dans la fonction publique me paraît essentiel.

Quatrième évolution : les crédits consacrés aux chèques vacances diminuent, du fait d'un recentrage sur les seuls agents de l'État en activité. Cela conduirait à une baisse de 20 000 bénéficiaires et à une économie de 6 millions d'euros. À mon sens, cette prestation constitue une aide non négligeable pour les retraités qui ont consacré leur vie professionnelle au service public, qui touchent une pension modeste pour la plupart et dont le pouvoir d'achat est menacé par l'inflation.

Ces considérations ne sont pas sans lien avec le thème que j'ai choisi d'étudier cette année : l'attractivité de la fonction publique. On a coutume de dire que son attrait est directement lié à la situation économique. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette variable d'ajustement. Nous devons réfléchir, dès à présent, à cette question qui a pris une ampleur nouvelle au cours des dernières années, face aux difficultés de recrutement rencontrées par certains employeurs publics, dans un contexte de tension sur le marché du travail, de raréfaction de certaines compétences et de départs massifs à la retraite.

De nombreux signaux témoignent d'une dégradation tendancielle sur les trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique d'État, la sélectivité des recrutements aux concours externes est passée de 17 candidats pour 1 admis en 1997 à 5,8 candidats pour 1 admis en 2020. En 2021, environ 8 % des postes de fonctionnaires ouverts n'ont pas été pourvus. Il faut apporter des nuances, bien sûr. Si certains postes présentent des difficultés de recrutement spécifiques, en fonction des métiers – enseignement ou filière numérique – ou des

territoires, nombre de problématiques sont communes. Pour les administrations publiques, l'enjeu est double : il s'agit non seulement de continuer à recruter des agents en nombre suffisant mais également de capter certaines compétences spécifiques, particulièrement recherchées. Il y va de la continuité et de la qualité du service public.

Les auditions que j'ai conduites et les travaux que j'ai consultés convergent autour de plusieurs constats. Les métiers de la fonction publique présentent d'importants atouts, ils sont porteurs de sens, mais ils restent paradoxalement mal connus du grand public et souffrent d'une image un peu désuète. Par ailleurs, certains aspects des processus de recrutement pourraient être améliorés. Enfin, l'évolution des rémunérations est en décalage avec le secteur privé et les conditions de travail se tendent. Face à ces constats, je formule neuf propositions autour de trois axes.

Premier axe : agir sur les rémunérations et les conditions de travail. Mon groupe demande une augmentation de 5 % de la rémunération des fonctionnaires. Je propose de rendre les rémunérations plus attractives grâce à cette nouvelle augmentation du point d'indice et de réformer aussi les modalités de calcul de l'indemnité de résidence, projet maintes fois repoussé, alors qu'elle n'a plus grand sens. Il me paraît également important de promouvoir les initiatives managériales accordant une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail, comme la semaine de quatre jours. De telles expérimentations peuvent conduire à mieux prendre en compte les réalités de la vie de chacun et à proposer un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle.

Le deuxième axe concerne le rapprochement de la fonction publique des candidats potentiels, pour lequel je propose de poursuivre le développement de la marque employeur « choisir le service public » et de faire des campagnes de communication ciblées sur les métiers en tension. La marque employeur peut être le support d'une communication efficace, à certaines conditions, mais elle ne constitue évidemment pas une réponse suffisante aux difficultés auxquelles sont confrontés les agents publics.

Par ailleurs, les offres d'emploi publiées gagneraient à être rédigées d'une manière plus accessible, tandis que le format de certains concours pourrait être simplifié pour favoriser le recrutement de certains profils, notamment les apprentis. Il me paraît également important de mieux valoriser la fonction publique auprès des jeunes générations.

Le troisième axe consiste à favoriser le déroulement de carrière au sein d'un même territoire dont plusieurs personnes auditionnées ont souligné l'intérêt. Cela suppose d'encourager la mobilité inter-employeur dans un même territoire et de renforcer la coordination entre les acteurs au niveau local.

Monsieur le ministre, quel regard portez-vous sur ces différentes propositions ? Quelles autres mesures envisagez-vous pour renforcer l'attractivité de la fonction publique ?

Pour conclure, je rappelle que mon groupe souhaite toujours l'inscription à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale de la proposition de loi encadrant l'intervention des cabinets de conseil privés dans les politiques publiques. L'externalisation des missions de conseil n'est pas un choix de gestion approprié, bien au contraire. Je salue néanmoins vos efforts pour réduire de 30 % leur volume. La systématisation tend à dégrader la qualité du service public et le ressenti des agents publics. Le dernier rapport de la Cour des comptes appuie ces constats et recommande d'améliorer l'encadrement et la transparence du recours aux cabinets de conseil.

Il convient enfin de nous interroger sur certaines règles de gestion budgétaire, notamment sur le principe de fongibilité asymétrique, lequel pousse les personnes publiques à externaliser certaines missions plutôt qu'à recruter pour les mener en interne. Je cite un exemple ubuesque : une université souhaitait recruter un agent pour une durée de six mois pour organiser la nuit du droit. Alors qu'elle disposait des crédits nécessaires, elle a été contrainte de recourir à un cabinet de conseil car il lui était impossible d'augmenter sa masse salariale. Je suis sûre, monsieur le ministre, que vous serez sensible à cette question.

M. le président Sacha Houlié. Nous en venons aux questions des orateurs des groupes.

Mme Clara Chassaniol (RE). Je tiens à exprimer, au nom du groupe Renaissance, notre reconnaissance à l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique qui œuvrent au quotidien pour nos concitoyens afin de garantir leur sécurité ainsi que leur accès à la santé, à l'éducation et aux services publics de proximité. Ils contribuent ainsi au renforcement de la cohésion nationale, à la réduction des inégalités et à la construction de la société de demain. Je salue leur engagement, leur professionnalisme et leur sens des responsabilités.

Le budget est marqué par la protection du pouvoir d'achat des agents publics et le renforcement de l'attractivité des métiers et des carrières – je salue à ce titre les travaux de la rapporteure pour avis.

Pour ce qui concerne le pouvoir d'achat, vous avez augmenté le point d'indice de manière inédite – 3,5 % l'année passée, 1,5 % cet été – ; vous avez fait en sorte qu'aucun agent ne soit rémunéré en dessous du SMIC ; vous poursuivez les efforts pour augmenter les premiers niveaux de rémunération ; outre ces mesures structurelles, vous avez instauré en juin dernier une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour tous les agents de l'État et de la fonction publique hospitalière ; enfin, vous avez signé il y a quelques jours avec six organisations syndicales représentatives un accord pour renforcer les garanties de prévoyance des agents de la fonction publique d'État dans le but d'offrir à chaque agent une

couverture par une mutuelle. Pourriez-vous préciser les mesures qui concernent les agents de la fonction publique territoriale ?

Ensuite, le budget poursuit la modernisation de l'action publique par le biais de la transformation de notre fonction publique, et surtout de l'investissement dans les politiques d'innovation et de transformation numérique. Cette modernisation passe aussi par l'amélioration des équipements publics et la rénovation des bâtiments publics dont la performance énergétique accrue concourt de manière décisive à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre.

Enfin, le budget doit montrer l'exemple en matière de maîtrise de la dépense publique. Tout en préservant notre volonté de transformer et de moderniser l'action publique, mais aussi de protéger nos agents publics, vous présentez un budget en baisse de 5,5 % par rapport à 2023. Alors que de nombreuses personnalités politiques s'expriment sur le redressement des finances publiques, sans jamais agir ou rien proposer, le Gouvernement est au rendez-vous.

Vous avez annoncé la présentation prochaine d'un projet de loi de réforme de la fonction publique afin de renforcer l'attractivité de ses métiers. Pouvez-vous en préciser le calendrier et les modalités d'élaboration ?

Vous avez également indiqué l'ouverture des négociations en vue d'un accord sur l'égalité femmes-hommes. Quels sont vos axes de travail en la matière ?

L'exercice du métier des agents de la fonction publique peut s'avérer particulièrement difficile lorsqu'ils sont confrontés à des comportements inappropriés, voire violents ; c'est une source d'inquiétude quotidienne pour certains. Quels sont les moyens consacrés à leur protection ?

Enfin, dans les zones denses, il est indispensable de donner accès à des logements abordables pour assurer la continuité du service public et son attractivité. Comment pouvez-vous garantir la proximité du lieu d'habitation, qui est aussi un gage de qualité pour nos services publics ?

Le groupe Renaissance donnera un avis favorable à l'adoption des crédits de la mission *Transformation et fonctions publiques*.

M. Stéphane Rambaud (RN). Je suis préoccupé de la gestion de nos finances publiques dans le cadre de la transformation de l'action publique. Les chiffres et les détails que je vais citer sont révélateurs d'un Gouvernement et d'un Président de la République qui ont perdu de vue les intérêts fondamentaux des Français.

D'abord, le Fonds pour la transformation de l'action publique a bénéficié d'une enveloppe initiale de 700 millions d'euros sur cinq ans, puis d'une enveloppe supplémentaire de 80 millions en 2022 et d'une nouvelle enveloppe de 330 millions. À ce jour, vingt-et-un projets ont été sélectionnés pour un montant

de 78,8 millions. Où sont la transparence et l'efficacité dans la sélection et la gestion de ces projets ? Nous ne pouvons pas continuer à injecter des sommes astronomiques dans des initiatives qui ne produisent pas les résultats attendus.

Les efforts gouvernementaux pour moderniser l'administration semblent plus orientés vers la création de nouvelles structures bureaucratiques que vers des solutions concrètes. Les termes « services publics + » sont jolis mais qu'apportent-ils vraiment à nos concitoyens ?

En ce qui concerne la transformation numérique, l'accent est mis sur la création de produits numériques innovants et sur l'inclusion. De prime abord, cela semble louable mais là encore, ce ne sont que belles paroles et intentions floues. Quelles garanties avons-nous de l'utilité des produits pour les citoyens et les agents publics ? Comment comptez-vous attirer et surtout retenir les profils atypiques que vous ambitionnez de recruter pour stimuler l'innovation ? Les talents numériques sont très sollicités, et le secteur privé leur offre souvent des conditions bien plus attrayantes.

Le programme 148 comporte une multitude d'objectifs et d'indicateurs mais on peine à discerner une vision réelle et cohérente pour l'avenir des fonctionnaires.

En matière d'égalité professionnelle, je ne peux que déplorer le manque d'ambition du Gouvernement : alors que l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste préoccupant, l'indicateur 4.1 semble se contenter de le mesurer sans proposer de solutions concrètes pour le réduire. Les indicateurs de performance semblent déconnectés des réalités du terrain. Comment pouvons-nous mesurer l'efficacité des transformations si les indicateurs ne reflètent pas les retours des agents et des usagers de l'administration ?

Il est urgent de repenser notre approche de la transformation de l'action publique. Alors que nous aspirons à une administration plus efficace, moderne et axée sur les besoins des Français, les choix actuels manquent de clarté, de transparence et d'efficacité. Il est de notre devoir de veiller à ce que chaque euro dépensé serve véritablement l'intérêt public.

Mme Mathilde Desjonquères (Dem). La fonction publique, illustration vivante de l'intérêt général, est indispensable au bon fonctionnement de notre pays. Souvent décriée, parfois malmenée, elle a su faire face aux évolutions de notre société au fil des années. « Adaptation, anticipation, facilitation » pourrait d'ailleurs être sa devise.

Les crédits que nous examinons sont destinés à accompagner la transformation durable de l'action de l'État et de ses opérateurs afin d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers. Le quinquennat précédent a permis de concrétiser des engagements forts du Président de la République tels que le droit à l'erreur et de mener plusieurs chantiers parmi lesquels la dématérialisation des démarches.

Monsieur le ministre, l'année dernière, dans le cadre de la semaine européenne pour les personnes handicapées, vous avez annoncé le renforcement de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et l'amélioration de l'accessibilité des services publics. Quels sont aujourd'hui les moyens déployés pour atteindre cet objectif ?

Il faut garder à l'esprit la dimension interministérielle de la modernisation de l'action publique, qui requiert une agilité permanente et une synchronisation des chantiers dans chaque administration.

Nous ne pouvons que nous réjouir de la hausse nette des crédits pour 2024, tant votre ministère porte des projets ambitieux et absolument nécessaires, tels que la modernisation des administrations, la numérisation des démarches publiques, la réforme de la fonction publique ou encore l'amélioration de la qualité des services publics.

Pour toutes ces raisons, le groupe Démocrate est favorable à l'adoption des crédits.

Mme Marie-Agnès Poussier-Winsback (HOR). Les agents de la fonction publique sont le moteur du service public et de ses transformations. N'oublions jamais que la fonction publique est l'une des richesses de notre pays. Ce sont 5,7 millions de personnes qui s'engagent au quotidien pour faire vivre nos services publics partout sur le territoire. Je voudrais avoir une pensée particulière pour les agents des communes, qui sont aujourd'hui, en particulier sur le littoral, très nombreux à être mobilisés.

La fonction publique est à la croisée des chemins. Nous devons renforcer son attractivité et son efficacité mais aussi souligner ce qui a déjà été fait – et ce n'est pas rien. Monsieur le ministre, je tiens à saluer publiquement votre audace et votre courage dans de nombreux domaines, notamment dans les négociations.

Plus d'un milliard d'euros en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP) visent à accompagner la transformation de l'État et de ses opérateurs pour rendre son action plus efficace et améliorer le service rendu aux usagers. Le groupe Horizons se félicite que deux priorités destinées à préparer l'avenir soient assignées : d'une part, la rénovation énergétique du parc immobilier de l'État, des établissements publics et des collectivités territoriales. Avec 380 millions de mètres carrés, soit 37 % du parc tertiaire national, l'État et les collectivités locales ont à la fois une responsabilité particulière et un devoir d'exemplarité. La performance énergétique des bâtiments est un enjeu stratégique pour le service public. Avec 654 millions en AE et 527 millions en CP, l'État se dote des moyens nécessaires pour engager la transition énergétique.

Autre transition à laquelle nous sommes très attachés, la transition numérique, pilotée par la direction interministérielle du numérique, à laquelle plus de 74 millions d'euros sont consacrés. Elle repose sur un équilibre entre la simplification des relations entre usagers et administration et l'amélioration de

l'accessibilité numérique pour tous. La dotation dédiée à l'accessibilité issue de la Commission nationale du handicap s'élève à 12 millions d'euros par an sur cinq ans. Il importe enfin de souligner la volonté de mettre la transition numérique au service de la transition écologique – 50 millions d'euros y sont consacrés pour 2024.

Conformément aux engagements du Président de la République, il est crucial de financer des initiatives comme les réseaux de laboratoires d'innovation territoriale, et de consolider les outils qui parlent aux habitants des territoires. C'est le cas de France Services, programme issu du grand débat national, qui commence à être mieux identifié par les usagers, notamment dans les territoires ruraux et périphériques. Le sénateur Bernard Delcros et moi présentons dans notre rapport des pistes pour développer le « aller vers » et enrichir l'offre de services. Une campagne de communication est indispensable pour promouvoir les espaces France Services et les ancrer dans le quotidien de nos concitoyens. Nous devons tordre le cou à l'idée reçue selon laquelle il n'y a plus de services publics en milieu rural.

Le groupe Horizons est favorable à l'adoption des crédits de la mission.

Mme Christine Arrighi (Écolo-NUPES). Madame la rapporteure pour avis, je partage votre avis sur l'éparpillement façon puzzle des crédits, qui est préjudiciable au suivi démocratique.

Je reprends ce que je disais l'année dernière, dans cette mission comme dans d'autres, il est difficile d'appréhender la totalité des crédits qui sont consentis.

Je le répète aussi, les conseillers numériques France Services, qui jouent un rôle déterminant auprès des citoyens, restent essentiellement à la charge des porteurs de projet que sont les collectivités locales. Un véritable transfert de charges s'est opéré puisque des contractuels de la fonction publique territoriale ont remplacé des fonctionnaires de l'État. Le coût moyen d'une maison France Services était de 110 000 euros en 2020. Déduction faite du forfait de 30 000 euros alloué par l'État, le reste à charge s'élève à 80 000 euros. En d'autres termes, le forfait finance à peine un quart des coûts de fonctionnement. C'est insuffisant, raison pour laquelle nous appelons à un rehaussement du forfait. C'est aussi une manière de lutter contre le non-recours pour les publics les plus précaires, ceux qui sont en rupture numérique mais aussi administrative.

La baisse des crédits du programme *Fonction publique* pose question. J'ai entendu vos propos sur les transferts de crédits vers d'autres programmes, mais je continue à m'interroger. La baisse drastique des moyens de l'action 01 *Information des fonctionnaires* – de 27 % – ainsi que ceux de l'action 03 *Innovation des ressources humaines* – de 2 % – est un mauvais signal. Elle contraste avec votre discours, monsieur le ministre, promettant la formation tout

au long de la vie des fonctionnaires pour toutes les catégories confondues. Comment se former sans moyens ?

S'agissant de la rénovation du bâti public, plusieurs rapports estiment le montant nécessaire entre 8 et 10 milliards d'euros par an. L'État possède 192 000 bâtiments pour une surface de 94 millions de mètres carrés. Bien que les crédits de l'action 14 soient en hausse, ils sont loin d'être suffisants pour une rénovation réussie du bâti public à l'horizon 2030. Si tous les crédits destinés à la rénovation étaient consommés— nous venons d'apprendre que ce n'est pas le cas —, moins de 1 % du parc bénéficierait d'une rénovation complète. 527 millions d'euros, c'est moins de 6 euros par mètre carré, alors même qu'il faut compter 600 euros pour une rénovation complète. Nous sommes vraiment très loin du compte.

Deux questions, monsieur le ministre pour conclure : pourquoi diminuer les crédits et les effectifs des services de contrôle de la direction générale des finances publiques (DGFIP) alors que les besoins de contrôle explosent ? Prévoyez-vous une compensation de la revalorisation de 1,5 % du point d'indice pour les collectivités locales, au demeurant une bonne mesure face à l'inflation mais décidée sans concertation ?

Mme Emeline K/Bidi (GDR-NUPES). C'est un choix étonnant que de diminuer le budget dans un contexte de forte inflation.

La fonction publique se porte mal, les fonctionnaires sont inquiets et les usagers du service public sont mécontents. C'est un tableau un peu noir, me direz-vous, mais il reflète la réalité et l'opinion de nombre de citoyens. Le mécontentement n'est pas seulement dû à la baisse du nombre de fonctionnaires ou des crédits.

Le manque de reconnaissance est à l'origine de la crise de la fonction publique. Pourtant nous sommes de plus en plus exigeants vis-à-vis de ceux qui font vivre les services publics : dans l'éducation nationale, on réclame toujours plus de diplômés – il y a encore quelques dizaines d'années, il fallait un certificat d'études ou un bac + 2, aujourd'hui, c'est un bac + 5–, sans que le salaire, lui, n'ait progressé ; l'autorité des professeurs n'est plus reconnue ; c'est un métier qui est désormais pris pour cible ; nombreux sont les enseignants qui vivent dans la peur. Il faudra plus qu'une augmentation de salaire pour pourvoir les postes dans les concours, monsieur le ministre.

Dans les métiers de la justice, les revalorisations en cours sont très inégales. Vous avez certainement suivi la grève des greffiers partout en France. La souffrance est omniprésente. Il en est de même dans la police où vient s'ajouter un manque de confiance de la population. Peut-être quelques moyens pourraient-ils être consacrés à la formation et à la création d'une police de proximité.

Quant à la santé, le Covid a mis en lumière les carences importantes de notre système. Malgré tout, l'engagement de ceux qui travaillaient dans les hôpitaux et dans tous les établissements publics de santé a été sans faille. Cela a

obligé le Gouvernement à revaloriser certains salaires. C'est bienvenu, mais à l'applaudimètre, le service public de la santé aurait mérité quelques euros supplémentaires. Les déserts médicaux, la pénurie de certains médicaments et le manque d'attractivité du secteur public face aux groupes privés sont autant de problèmes non résolus.

Je termine par quelques mots sur la fonction publique en outre-mer. Ces territoires ne sont toujours pas logés à la même enseigne et les difficultés que connaît l'Hexagone y sont exacerbées.

À La Réunion, certains préfèrent renoncer à entrer dans la fonction publique plutôt que de risquer un départ sans espoir de rentrer au pays. Nous avons eu l'occasion d'évoquer ce sujet lors de l'examen de ma proposition de loi visant à promouvoir l'emploi et le retour des fonctionnaires d'État ultramarins dans les territoires d'outre-mer. Il est nécessaire de créer, avec les Ultramarins, une fonction publique adaptée et efficace. Vous m'aviez annoncé que vos services travaillaient à une nouvelle circulaire pour actualiser et uniformiser les centres des intérêts matériels et moraux (CIMM). Je réitère ma demande d'être associée, avec mes collègues ultramarins, à ce travail.

J'appelle également votre attention sur la situation de l'éducation nationale : les professeurs et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) manquent – 44 unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) sont sans professeurs formés. Enfin, les personnels hospitaliers sont en grève, ils attendent une revalorisation du coefficient géographique et craignent pour leur emploi. J'espère que vous aurez à cœur de répondre à ces questions.

M. le président Sacha Houlié. Je cède la parole à M. Ménagé, seul autre député inscrit.

M. Thomas Ménagé (RN). Dans le programme *Transformation publique*, 1,8 million d'euros sont dédiés à l'action 04 *Renouveau démocratique*. Cette somme est donc destinée à M. Véran, qui passe son temps depuis quelques mois à faire la tournée des villes dirigées par le Rassemblement national et à créer des applications mobiles coûteuses pour consulter les Français, alors qu'il existe une solution constitutionnelle très simple qui s'appelle le référendum.

2 millions donc pour le ministère de la propagande gouvernementale ; 2 millions pour lutter contre ses opposants politiques ; 2 millions qui ne servent pas la démocratie, ni l'intérêt général mais la macronie. Notre amendement visant à supprimer ces crédits n'a malheureusement pas été adopté par la commission des finances.

Alors que la France compte 5 millions de chômeurs, des actes antisémites quotidiens, 185 milliards d'euros d'emprunt et une inflation record, n'y a-t-il mieux à faire de ces 2 millions ? Si M. Véran continue sa croisade contre le premier parti politique de France, ne devrait-on pas envisager d'inscrire, à partir

du 1^{er} janvier, ces 2 millions d'euros dans le compte de campagne du parti Renaissance pour les élections européennes du 9 juin prochain ?

M. Stanislas Guerini, ministre. On s'éloigne parfois du programme 148. Je salue l'intérêt de la représentation nationale pour un sujet qui concerne aussi le lien à la nation et le capital donné à ceux qui n'en ont pas.

Même s'il nous reste du chemin à parcourir, les choses ont bougé depuis la dernière audition budgétaire : réforme de la haute fonction publique ; suppression du classement de l'INSP ; réforme du recours aux cabinets de conseil ; développement de France Services ; loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ; accord sur la prévoyance ; mesures salariales importantes ; plan de protection des agents ; politique d'accessibilité numérique ; plan en faveur du logement des agents publics ; politique en faveur de l'apprentissage ; plan de formation sur la transition écologique ; plan de sobriété, etc.

Nous avons intérêt à tenir un discours volontariste sur les évolutions de la fonction publique. Je pense porter un regard assez lucide sur nos difficultés d'attractivité mais je considère que nous avons une responsabilité car notre discours un peu défaitiste – rien n'irait dans la fonction publique – entretient un cercle vicieux qui nuit à l'attractivité. Nous avons intérêt à montrer la diversité des métiers, à valoriser les transformations opérées.

Madame la rapporteure pour avis, je partage la nécessité d'une vision d'ensemble. L'examen d'un seul programme sur les cinq qui composent la mission est inévitablement réducteur.

Les décisions qui sont prises au ministère de la fonction publique ont des répercussions sur l'ensemble des missions sur lesquelles vous avez à vous prononcer. Le meilleur exemple en est l'augmentation du point d'indice, qui s'applique aux trois versants de la fonction publique.

En ce qui concerne l'attractivité, il n'y a pas de fatalité. Les cinq instituts régionaux d'administration (IRA) le montrent. Je note avec intérêt vos suggestions et vous propose de mener un travail spécifique sur le temps passé par les élèves sur le terrain, sur les promotions ou sur la réforme de la scolarité que vous mettez sur la table.

Quant à l'INSP, jamais depuis la création de l'École nationale d'administration (ENA), le nombre de candidats au concours n'avait été aussi important. La réforme – je rends hommage à ma prédécesseure Amélie de Montchalin, qui l'avait engagée – avait suscité des inquiétudes. Elle risquait, entendait-on, de mettre à bas l'attractivité de la haute fonction publique. Je vois dans le nombre record de candidats un signe de vitalité.

Les moyens que nous avons engagés doivent nous permettre d'atteindre les 5 000 places en crèche.

J'en viens à l'attractivité de la fonction publique. Nous avons pris des mesures volontaristes en matière de rémunération et de conditions de travail, qui n'épuisent toutefois pas le sujet. Le dialogue social, en ce domaine comme dans d'autres, est essentiel. J'ai proposé aux organisations syndicales que, dans les semaines et les mois à venir, nous construisions ensemble, dans le cadre de l'agenda social, une négociation salariale annuelle – rappelons qu'en vertu des ordonnances de 2021, la question salariale n'entre pas dans le champ de la négociation.

À des fins de bonne gestion, j'ai suggéré aux organisations syndicales que nous appliquions dès l'année $n + 1$ les décisions que nous prenons au cours d'une année n . Il faut commencer les discussions plus tôt dans l'année, dès le début du printemps, pour identifier les enjeux avant de discuter des leviers sur lesquels agir : le point d'indice, les indemnités, les sujétions – telles que le travail de nuit –, l'action sociale – qui peut avoir une incidence sur le pouvoir d'achat, à l'image de l'indemnité de transport. Nous devons instaurer une obligation de négociation pour acter les décisions à l'été et les traduire dans les discussions budgétaires. Nous examinerons tous les outils qui ont un effet sur la rémunération. À titre d'exemple, nous allons verser l'indemnité de résidence, qui représente 3 % de la rémunération indiciaire, aux agents des trois versants de la fonction publique en poste en Haute-Savoie et dans la zone limitrophe du pays de Gex.

Je partage votre point de vue sur les conditions de travail. J'ai proposé aux organisations syndicales d'engager une négociation sur cette question, dans le cadre du dialogue social. Il faut mettre en cohérence quatre sujets qui, à mon sens, sont liés. Premièrement, le temps de travail : aucune disposition législative n'empêche la semaine de quatre jours dans la fonction publique, mais il faut évaluer les conséquences de cette organisation et accompagner les pratiques managériales. Deuxièmement, les espaces de travail : j'ai mobilisé 15 millions, notamment par le biais du fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP), pour accompagner des projets de transformation en ce domaine. Troisièmement, le télétravail, qui a donné lieu à la conclusion d'un accord en 2021 – on doit continuer, à cet égard, à travailler sur l'équipement numérique, en lien avec les deux questions précédentes. Quatrièmement, la sobriété énergétique, qui est liée à ces trois sujets. J'ai proposé aux organisations syndicales que ces quatre dimensions constituent une thématique de négociation particulière.

Madame la rapporteure, madame Chassaniol, j'ai indiqué mon intention de présenter un projet de loi pour réformer la fonction publique. Tout d'abord, il faut pouvoir y entrer plus facilement, ce qui implique parfois de lever des verrous – en particulier, une exigence académique – sans rapport avec les compétences nécessaires. À titre d'exemple, un maire ne peut pas titulariser directement un apprenti à l'issue de son contrat de dix-huit mois. Je proposerai que, dans ce cas, l'intéressé ne soit plus tenu de passer un concours.

Pour certains métiers, par exemple ceux du secteur médico-social, il existe parfois des voies d'accès différenciées selon les versants : un hôpital peut recruter

sur titre alors que la structure médico-sociale voisine, qui dépend de la fonction publique territoriale (FPT), impose un recrutement sur concours. En lien avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), nous avons modifié les dispositions réglementaires applicables, mais il faudra aller plus loin sur la question de l'égalité du recrutement.

Il nous faut aussi mieux valoriser les années passées à l'extérieur de la fonction publique, par exemple pour accéder à un grade d'emploi supérieur : cela concerne notamment les métiers de la santé et les professeurs.

Par ailleurs, un maire ne peut pas promouvoir un agent méritant s'il n'a pas recruté trois agents venant de l'extérieur, conformément aux quotas de promotion applicables dans les collectivités territoriales. Un travail réglementaire est à mener – qui est à l'ordre du jour du prochain CNFPT – pour assouplir ces quotas. Nous pourrions peut-être définir de nouveaux principes dans la loi en matière de promotion et de mobilité dans les trois versants. Comme vous l'avez fait récemment dans la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, il faut ouvrir des voies de promotion accélérée par la formation qualifiante, mais aussi au moyen de la validation des acquis de l'expérience, insuffisamment développée dans la fonction publique.

Il me paraît essentiel d'appréhender le recrutement à l'échelle des bassins de vie. Nous développons des comités locaux de l'emploi public (Clep), qui réunissent, à l'échelle de ces bassins, les employeurs des trois versants de la fonction publique et définissent une stratégie commune de marque employeur. Parallèlement, nous renforçons les moyens engagés dans les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), en leur affectant 45 ETP (équivalent temps plein) supplémentaires. Cela permettra de gérer un vivier d'emplois publics commun et de faire de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences à l'échelle des bassins de vie.

Enfin, je souhaite que l'on poursuive notre effort de réinternalisation d'un certain nombre de fonctions. Nous avons conclu un nouvel accord-cadre en ce sens – déjà entré en vigueur – qui applique bon nombre des propositions formulées par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des cabinets de conseil sur les politiques publiques. Le recours aux cabinets en matière de conseil en stratégie a diminué de 35 %. La DITP (direction interministérielle de la transformation publique) comprend désormais un pôle de conseil interne. En dehors du conseil en stratégie, il faudrait aussi parler de la capacité de maîtrise d'ouvrage de l'État. Nous devons renforcer nos moyens de réinternalisation numérique, en matière de recrutement comme de formation. Dans leur rapport de juin 2023 sur les ressources humaines de l'État dans le numérique, l'Inspection générale des finances (IGF) et le Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGE) préconisent de réinternaliser 3 500 emplois numériques. Nous avons endossé ces conclusions et avons déjà acté, pour 2024, la réinternalisation de 500 emplois dans les ministères.

Madame Chassaniol, l'accord qui a été conclu en matière de prévoyance renforce de manière substantielle les garanties offertes aux agents en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès. Outre sa dimension statutaire, qui concerne la protection assurée par l'État, le texte prévoit l'obligation de protection des agents par les mutualistes et les assureurs. Nous appliquerons l'accord à la fonction publique de l'État (FPE). Concernant la FPT, je respecterai l'accord que les employeurs territoriaux ont signé avec les syndicats. Ils ont fait le choix, ambitieux, d'une protection exclusivement fonctionnelle, qui repose sur les marchés conclus avec les assureurs et les mutualistes. Nous n'appliquerons pas les dispositions statutaires à la FPT pour ne pas déséquilibrer l'accord qu'elle a conclu.

J'ai proposé aux syndicats que nous engagions, d'ici à la fin de l'année, une concertation sur le projet de loi, en y associant toutes les parties prenantes, en particulier la coordination des employeurs territoriaux et les employeurs hospitaliers. J'effectuerai un certain nombre de déplacements dans les semaines à venir pour préparer cette échéance. J'entends ainsi coconstruire le texte.

En matière d'égalité professionnelle, nous avons dressé, avec les organisations syndicales, le bilan de l'accord pluriannuel précédent. Les écarts de rémunération ont diminué de 10 % en dix ans dans la fonction publique, mais il existe toujours une différence de 11 à 12 %, qui n'est pas acceptable. Nous devons poursuivre nos efforts. Je suis un peu surpris, monsieur Rambaud, de vous entendre dire que nous manquons d'ambition en la matière, alors que le Rassemblement national est le seul groupe qui n'a pas voté la proposition de loi visant à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en raison de son opposition à la logique des quotas. Ce texte, qui est entré en vigueur en juillet, prévoit une répartition équilibrée des nominations aux postes d'encadrement et une présence minimale de 40 % de personnes de l'un ou l'autre sexe dans les emplois supérieurs de la fonction publique.

Nous devons accroître notre effort dans deux domaines en vue de la conclusion d'un nouvel accord. En ce qui concerne, en premier lieu, la santé des femmes, nous avons certes progressé au cours des derniers mois, notamment grâce à la suppression du jour de carence pour les femmes ayant subi une fausse couche, mais nous pouvons aller plus loin : je pense en particulier à la prévention des cancers et des maladies chroniques. En deuxième lieu, nous pouvons accomplir des progrès en matière de parentalité et, en particulier, mieux prendre en considération les nombreuses familles monoparentales. Je souhaite que l'employeur public renforce son ambition en ces matières.

Le plan de protection des agents s'articule autour de trois axes : mieux mesurer, mieux prévenir et mieux protéger. Je souhaite que l'on confère à l'administration la capacité de porter plainte à la place de l'agent public, pour faire droit à une demande unanimement exprimée sur le terrain. Des agents, qui ont été menacés ou agressés, vivent comme une double peine le fait de devoir aller porter plainte et de se trouver ainsi exposés. En inscrivant cette mesure dans la loi, nous

leur signifierons que nous serons toujours à leurs côtés face aux violences de plus en plus graves dont ils sont l'objet. Nous devons renforcer l'action interministérielle en ce domaine.

J'en viens à la question du logement. Au sein du comité interministériel pour le logement des agents publics, nous travaillons dans une triple direction. Tout d'abord, nous agissons sur la demande. Nous avons chargé M. David Amiel de formuler des propositions sur les outils d'accompagnement des agents publics. L'idée d'un bail dédié aux agents titulaires ou contractuels, contenant des clauses liées aux fonctions, ne me paraît absolument pas taboue. Cet outil offrirait plus de flexibilité pour accorder des logements.

Nous devons également renforcer la mutualisation de l'offre. Nos systèmes ne sont pas assez transparents. La plateforme Balae (bourse au logement des agents de l'État), actuellement circonscrite à l'Île-de-France, devrait être étendue à l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, elle devrait offrir une meilleure visibilité sur l'offre de logements car, chaque année, par manque d'information, 600 logements ne trouvent pas preneur dans la région.

Il nous faut également produire du logement public. J'ai débloqué 1 million pour finaliser des études sur le sujet. Nous avons conclu des contrats prévoyant la cession de foncier de l'État à des opérateurs en contrepartie de la production de logement intermédiaire ou social, qui sera destiné à des agents publics. Nous allons renforcer notre action en la matière.

Monsieur Rambaud, l'État a accompli beaucoup d'efforts pour numériser les démarches administratives. J'ai souhaité que l'on se concentre sur les 250 démarches effectuées par plus de 200 000 Français chaque année. Je voudrais insister, à cet égard, sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Nous ne devons pas aggraver la fracture numérique existante en créant des services numériques qui ne sont pas accessibles à tous les Français. J'ai affecté 60 millions, sur la durée du quinquennat, à l'accélération de l'accessibilité des démarches numériques. Cela doit aller de pair avec l'humanisation de nos services publics et l'investissement dans les réseaux physiques.

Madame Desjonquères, nous avons progressé en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, à une exception près : ces personnes ne constituent que 2 à 3 % des apprentis. Pour y remédier, nous avons inscrit dans le code de la fonction publique la fonction de référent en matière de handicap et avons facilité la titularisation des jeunes apprentis en situation de handicap.

Vous m'avez interrogé, à l'instar de Mme Poussier-Winsback et de Mme K/Bidi, sur la transition écologique. La fonction publique assume une responsabilité très importante en la matière, ne serait-ce que parce que le bâti public de la FPE représente 94 millions de mètres carrés. À cet égard, elle constitue un levier de transformation écologique essentiel. Nous devons agir tant

sur l'investissement dans le bâti public que sur la formation. Nous avons lancé un plan de formation de 25 000 cadres de l'État aux enjeux de la transition écologique, ce qui n'avait jamais été fait à une telle échelle. Nous conduisons des plans de sobriété dans les domaines de l'énergie et de l'eau. En l'espace de six mois, l'État a réduit de 10 % sa consommation énergétique, ce qui a économisé une énergie équivalente à la consommation de la ville de Montpellier. Nous y sommes parvenus car nous nous en sommes donné les moyens financiers et humains. Nous avons créé des postes et accompagné les agents.

Nous œuvrons d'une façon très volontariste en faveur de l'humanisation des services publics, et la politique que nous menons fonctionne – vous le voyez dans vos circonscriptions. Nous avons tenu la promesse relative à la granularité du réseau. Le Président de la République avait dit, en effet, qu'il souhaitait une présence physique des services publics à moins de trente minutes de chacun de nos concitoyens. C'est désormais le cas, grâce aux 2 650 – et bientôt 2 700 – espaces France Services, qui se trouvent à moins de vingt minutes de 93 % de nos concitoyens. Par ailleurs, lorsque ces derniers sortent des espaces France Services, leurs demandes ont été traitées dans plus de huit cas sur dix, et le taux de satisfaction s'élève à 93 %.

Néanmoins, nous devons faire connaître davantage cette politique publique – c'est la raison pour laquelle nous relançons des campagnes de communication – et mieux accompagner les collectivités. Mme Arrighi a évoqué un transfert de charges, mais c'est le contraire qui a lieu : nous accompagnons les collectivités. Le chiffre de 30 000 euros de financement par espace France Services qu'elle a évoqué est daté : j'ai déjà indiqué que l'effort allait être porté à 50 000 euros, et je n'ai pas fait un déplacement au cours duquel l'investissement supplémentaire de l'État n'a pas été salué. Nous avançons par paliers successifs : nous en sommes déjà à 35 000 euros et nous passerons à 40 000 dès janvier prochain.

France Services fonctionne parce que tout le monde pousse dans la même direction : il n'y a pas l'État d'un côté et les collectivités de l'autre. Nos concitoyens veulent des réponses, peu importe qu'elles soient apportées par la mairie, le département, la région ou l'État. France Services permet un décroisement, et nous allons continuer à investir dans le réseau. Le travail très précieux qui a été mené par Mme Poussier-Winsback et le sénateur Delcros a notamment abouti à des propositions en matière de « aller vers ». Nous allons, de plus, mobiliser des fonds de la Banque des territoires pour les espaces France Services touchés par les émeutes. S'agissant des treize d'entre eux qui ont été complètement mis à sac, nous mettrons en place des bus dans l'attente de la reconstruction des bâtiments.

Madame K/Bidi, je souhaite le maintien de l'égalité d'accès aux postes dans la fonction publique, et je sais que nous partageons cette vision. Dans les faits, la notion de centre des intérêts matériels et moraux, au sujet de laquelle je salue votre travail et vos propositions, peut faciliter l'affectation dans un territoire.

J'avais pris l'engagement, effectivement, qu'une nouvelle circulaire – la précédente datait de 2007 – permette de mieux prendre en compte et d'homogénéiser les pratiques ministérielles. Cette nouvelle circulaire est à votre disposition ; elle comporte une avancée très concrète, qui est la reconnaissance à vie pour certains critères. Quand un fonctionnaire a démontré, par exemple, que ses parents étaient nés et enterrés dans tel territoire, cela ne risque pas d'avoir changé trois ans plus tard. La reconnaissance à vie permettra de faciliter le travail des administrations et d'assurer davantage de fluidité pour les congés bonifiés ou les affectations.

Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis. La fonction publique est essentielle pour assurer la continuité et la qualité du service public, mais il faut être conscient que la situation a beaucoup changé. Les enseignants nous disent qu'ils n'exercent plus du tout le même métier que leurs prédécesseurs, et les choses ont aussi évolué pour les secrétaires de mairie. Alors qu'autrefois les sous-préfectures les accompagnaient dès qu'une difficulté se présentait, dans le cadre du contrôle de légalité, un sentiment de solitude prévaut désormais.

S'agissant des questions de sécurité, je suis entièrement d'accord avec vous. J'avais d'ailleurs proposé au garde des sceaux, en 2021, que l'administration puisse porter plainte pour ses agents. Ce sera un progrès important, pour lequel il faudra sans doute passer par la loi. Nous devons ensuite veiller à faire connaître cette évolution au sein de la fonction publique.

Je tiens à souligner, parce qu'on ne le fait pas assez, la grandeur du service public. L'intérêt général, ce n'est pas rien : c'est une culture qui permet la cohésion, le vivre-ensemble dans notre pays.

France Services est indéniablement un succès. Il faut se souvenir du désert administratif dans lequel se trouvaient nos concitoyens : ils ne savaient plus à qui s'adresser. France Services répond en partie aux interrogations liées à la montée en puissance du numérique, en permettant d'accompagner les usagers. Néanmoins, l'État y perd un peu en lisibilité. Les sous-préfectures – et leur fonction de proximité – ne doivent pas disparaître derrière France Services. Je me bats en tout cas dans ma circonscription pour qu'il y ait un espace France Services dans chaque sous-préfecture.

Les plafonds d'emplois et la non-fongibilité des crédits obligent certaines institutions à externaliser, à se tourner vers des cabinets de conseil au lieu de recruter en CDD, pour six mois ou un an – avant, éventuellement, de faire progresser les gens. Or il n'y a rien de mieux qu'une personne sur le terrain. Je le vois dans le cadre du projet de projet de parc naturel régional sur lequel je travaille : les chambres d'agriculture et de commerce nous demandent d'arrêter avec les bureaux d'études ; elles voudraient qu'on recrute quelqu'un.

M. Stanislas Guerini, ministre. La question de la fongibilité me dépasse : elle tient, en effet, à la LOLF (loi organique relative aux lois de finances). En

attendant qu'on en débâte, j'essaie d'avancer par des actes concrets. J'ai déjà évoqué la réinternalisation de certaines capacités, notamment le conseil en stratégie. Selon la DITP (direction interministérielle de la transformation publique), réinternaliser un poste de consultant représente environ 90 000 euros d'économies pour les finances publiques. Il faut mettre en regard la diminution des dépenses de prestations de conseil – la réduction de 35 % intervenue dans ce domaine représente des dizaines de millions d'euros – et les postes que nous créons en interne. S'agissant du numérique, j'ai annoncé un plan très volontariste de réinternalisation, correspondant à 500 ETP. Nous nous fixons pour objectifs non seulement de moins externaliser mais aussi de mieux capitaliser, au sein des administrations, sur les missions réalisées, afin d'améliorer la maîtrise des outils numériques et les capacités de pilotage. Voilà ce que nous faisons dès maintenant ; nous pourrons ensuite nous poser des questions plus principales.

Je vais également dans le même sens que vous, madame la rapporteure pour avis, au sujet du discours relatif à la fonction publique. Nous mettons fin à des décennies de débat politique durant lesquelles, élection présidentielle après élection présidentielle, on se contentait de donner un chiffre, celui du nombre de fonctionnaires qu'on voulait supprimer. Je le dis humblement devant la représentation nationale, puisque la majorité présidentielle a été élue en 2022 sur un programme qui n'était pas le même, dans ce domaine, que celui de 2017. L'exercice du pouvoir lors du quinquennat précédent, qui a été fait de crises, notamment sur le plan sanitaire, nous a montré le besoin de réarmement de la puissance publique, ce qui n'est pas antinomique avec une exigence en matière de finances publiques, comme le montre la question des réinternalisations. Je ne suis pas un ministre de la fonction publique dont le programme reposerait sur un objectif de suppressions d'emplois publics. J'ai essayé de vous montrer, au contraire, toute l'énergie que nous consacrons à la modernisation des services publics, à leur réarmement parfois et à la revalorisation des métiers.

Cela m'amène à une question absolument fondamentale : qu'est-ce qui fait désormais l'attractivité de la fonction publique ? Quand des jeunes, ou des moins jeunes, envisagent de la rejoindre, c'est moins l'appétence pour l'emploi à vie qui les motive que la question du sens. Cette motivation ne doit pas se fracasser sur le quotidien, si je puis dire. Nous ne devons donc pas nous y prendre en nous plaçant sur un plan théorique ou en tenant de grands discours sur le sens, mais en montrant qu'on donne aux agents publics les moyens de faire leur métier et d'exercer, au quotidien, leurs missions. Le deuxième grand élément, qui devrait faire de la fonction publique l'employeur le plus attractif du pays, c'est la diversité des métiers. Nul ne peut faire la même promesse, en effet : en rejoignant la fonction publique, on a accès à des milliers de métiers sans avoir à changer d'employeur. Un agent public pourra peut-être exercer concrètement, dans son parcours, cinquante métiers différents s'il travaille dans des administrations déconcentrées, dans des administrations centrales et dans d'autres versants de la fonction publique. Il existe déjà beaucoup de très beaux parcours, mais il faut se donner davantage de moyens en la matière : j'assume l'idée qu'on doit faire sauter certains verrous, sans manquer de respect pour le statut de la fonction publique.

Cet ensemble de droits et de devoirs ne doit pas empêcher les mobilités ni le développement d'une approche par métiers.

J'ai toujours considéré qu'il ne devait pas y avoir d'un côté France Services et de l'autre le reste du monde. La politique que nous avons lancée sera couronnée de succès si nous parvenons à aller au bout de la logique du décloisonnement, en faisant en sorte, par exemple, que les réseaux des secrétaires de mairies et de France Services se parlent, se connaissent intimement et soient animés en commun dans un territoire. C'est pour cette raison que nous allouons davantage de moyens à l'animation du réseau de France Service : j'ai choisi de financer, en la matière, non plus un demi-ETP mais une personne à temps plein par territoire. Les sous-préfets chargés de la qualité des services publics, qui ont été nommés récemment, ont également pour mission de travailler au décloisonnement.

Je constate comme vous, madame la rapporteure pour avis, que France Services marche particulièrement bien dans les préfectures et les sous-préfectures. J'ai eu l'occasion de me rendre dans le seul espace France Services actuellement situé dans une préfecture, à Mende – c'est un territoire qui s'y prête. J'ai constaté que certains de nos concitoyens retrouvaient ainsi le chemin de la préfecture : ils m'ont dit qu'ils ne s'y étaient pas rendus depuis leur enfance, parce qu'aucun service public du quotidien ne s'y trouvait plus. Par ailleurs, une trentaine d'espaces France Services sont installés dans des sous-préfectures. Nous mettons un accent particulier, comme nous l'avons fait, par exemple, à Lannion lors de dernière vague de labellisation, sur la présence de France Services dans des sous-préfectures. Nous pourrions continuer à aller dans ce sens : c'est une condition pour l'accès aux services publics et la qualité de ces derniers dans nos territoires, où le retour de l'État est très attendu.

M. le président Sacha Houlié. Monsieur le ministre, je vous remercie. Je vais vous raccompagner et nous allons pouvoir examiner les amendements.

*

* *

Puis, la Commission examine pour avis les crédits de la mission « Transformation et Fonction publiques » (Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis).

Article 35 et état B : Crédits du budget général

Amendement II-CL493 de Mme Cécile Untermaier

Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis. Cet amendement s'inspire de la quatrième recommandation du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale qui a été remis en janvier 2022 par des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, de l'Inspection générale de

l'administration et de l'Association des DRH [directeurs des ressources humaines] des grandes collectivités : je vous propose de créer un fonds visant à aider les collectivités situées dans des zones moins attractives à recruter, grâce à une incitation financière pour les personnes qui accepteraient de rejoindre des zones ou des métiers en tension – ce serait l'équivalent d'une mesure existant déjà pour les enseignants. La gouvernance du fonds serait assurée par les associations d'élus, les centres de gestion et l'Agence nationale de la cohésion des territoires.

La première action du nouveau fonds pourrait être d'offrir un complément de rémunération aux secrétaires de mairie pour rendre ce métier plus attractif. La proposition de loi adoptée par le Sénat prévoit des avancées tout à fait intéressantes, mais ne comporte pas de mesures financières, alors que 1°900 postes sont actuellement vacants. Ce fonds pourra également servir à réinventer la fonction publique territoriale et à redonner de la fierté à ceux qui travaillent pour le service public et l'intérêt général. Le programme que je vous propose de créer serait doté de 20 millions d'euros en 2024.

La commission rejette l'amendement.

Elle émet un avis favorable à l'adoption des crédits de la mission Transformation et fonction publiques non modifiés.

Après l'article 55

Amendement II-CL421 de M. Davy Rimane

Mme Emeline K/Bidi (GDR-NUPEs). Un récent rapport de la Cour des comptes a remis en cause l'efficacité et même l'utilité de la surrémunération versée aux fonctionnaires exerçant outre-mer. On entrevoit donc une suppression de ce dispositif, après la réforme touchant les retraités, qui crée déjà quelques difficultés. Cette surrémunération a une vraie raison : le prix de l'alimentation est de 30 à 42 % plus élevé que dans l'Hexagone.

Il me semble dangereux de balayer d'un revers de main tout ce qui a été fait depuis des dizaines d'années au motif que ce ne serait pas efficace parce qu'insuffisamment transparent et équitable. Ces fonctionnaires créent de l'emploi et font vivre les économies locales. Par ailleurs, nous n'avons pas de difficulté à recruter dans le cadre des concours à affectation locale : nous ne faisons pas de *job dating* dans les McDonald's pour trouver des professeurs des écoles. On recrute outre-mer, parce que les fonctionnaires sont bien payés. Au lieu de baisser leur rémunération, on ferait bien de s'inspirer de l'outre-mer pour augmenter les rémunérations dans le pays tout entier. En réponse à la grave crise de la fonction publique que nous traversons, il faudrait relever les standards plutôt que les tirer vers le bas.

Mme Cécile Untermaier, rapporteure pour avis. Je suis très favorable à cette demande de rapport.

La commission rejette l'amendement.

PERSONNES ENTENDUES

Mercredi 30 août 2023

- **Mutuelle des métiers de la justice**
 - Mme Elisabeth Chabot, présidente
 - M. Michel Sirven, directeur général

Mercredi 6 septembre 2023

- **Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**
 - M. Daniel Gerson, responsable de l'unité Emploi et gestion publics
 - M. Dónal Mulligan, analyste, unité Emploi et gestion publics
 - M. François Villeneuve, analyste, unité Emploi et gestion publics
 - Mme Claire Charbit, cheffe de l'unité Attractivité régionale et intégration des migrants
 - Mme Margaux Tharaux, analyste, unité Attractivité régionale et intégration des migrants

Jeudi 7 septembre 2023

- M. Jean-Ludovic Silicani, conseiller d'État honoraire
- **Table ronde d'associations d'agents publics**
 - M. Christian Babusiaux, président du Cercle de la réforme de l'État
 - M. Damien Zaversnik, président de l'association La Cordée
 - Mme Farida Belkir, membre de l'association Nos Services Publics

Mardi 19 septembre 2023

- **Rédacteurs du rapport « L'attractivité de la fonction publique territoriale » (janvier 2022)**
 - M. Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
 - Mme Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration

Jedi 21 septembre 2023

- M. Olivier Bachelard, psychologue du travail, professeur à emlyon business school
- **Fédération nationale des Centres de gestion (FNCDG)**
 - M. Thierry Senamaud, directeur

Jedi 5 octobre 2023

- **Table ronde des syndicats de la fonction publique**

Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (UFFA-CFDT)

- Mme Mylène Jacquot, secrétaire générale
- Mme Laure Revel, secrétaire générale-adjointe

UNSA Fonction publique

- M. Luc Farré, secrétaire général
- Mme Annick Fayard, secrétaire nationale

Fédération Syndicale Unitaire (FSU)

- M. Bruno Lévéder, secrétaire général du SNASUB-FSU

Union syndicale Solidaires

- Mme Évelyne Ngo, secrétaire nationale

CFTC

- M. Didier Lenfant, président
- Mme Sylvie Dussan, secrétaire générale adjointe
- M. Yannick Cheveau

CFE-CGC Services publics

- M. Stanislas Gaudon, président fédéral
- Mme Marie-Christine Caraty, vice-présidente fédérale

Fédération Autonome de la Fonction Publique

- M. Fabien Golfier
- M. Pascal Kessler

Vendredi 6 octobre 2023

- **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)**
 - M. François Charmont, directeur, adjoint à la directrice générale
- **Cabinet du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques**
 - M. Paul Peny, directeur de cabinet, ancien directeur des ressources humaines du groupe Caisse des dépôts, ancien garant de la conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique