

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires culturelles et de l'éducation

– Audition de Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, sur le plan en faveur de l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique2

Mardi

16 mars 2021

Séance de 18 heures

Compte rendu n° 39

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence de
M. Bruno Studer,
Président**

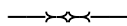


COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES ET DE L'ÉDUCATION

Mardi 16 mars 2021

La séance est ouverte à dix-huit heures.

(Présidence M. Bruno Studer, président)



La Commission procède à l'audition, en visioconférence, de Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, sur le plan en faveur de l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique.

M. le président Bruno Studer, président de la Commission. Mme la ministre, lors du conseil des ministres du 3 mars dernier, vous avez présenté une ordonnance pour favoriser l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public. Le gouvernement a, en effet, fait de la lutte contre l'assignation à résidence sociale une priorité de son action, afin de redonner de l'espoir à la jeunesse. Vous avez souhaité que la fonction publique redevienne le symbole qu'elle a été pendant près d'un siècle et un élément fondateur de notre ascenseur social républicain. Cette ordonnance, prise dans le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics, met en place, à titre expérimental jusqu'en 2024, un concours externe spécial destiné à des jeunes titulaires d'une bourse de l'enseignement supérieur pour l'accès à 5 écoles de service public : l'École Nationale d'administration (ENA), l'Institut National des Études Territoriales (INET), l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP), l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP) et l'École Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP).

Nous souhaitons en savoir plus sur ce concours et les classes préparatoires intégrées, intitulées « prépas talent », qui permettront de s'y préparer. Comment s'inséreront-elles dans le paysage de l'enseignement supérieur, et comment seront recrutés leurs étudiants ? Quelques classes de ce type existent déjà : quel bilan pouvons-nous en tirer, et quelles sont les évolutions nécessaires pour passer à la vitesse supérieure ?

Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre du dispositif Talents du service public, annoncé le 11 février dernier par le Président de la République lors d'un déplacement à Nantes. Vous étiez d'ailleurs à ses côtés pour une table ronde sur l'égalité des chances, qui se tenait à l'Institut régional d'administration (IRA).

Ce plan affiche une double ambition : lutter contre l'autocensure face aux concours et diversifier la haute fonction publique. Il prévoit pour cela la mise en place de « cordées du service public », pour accompagner des jeunes vers la fonction publique via les collèges et les lycées, ainsi que la création de 1 000 places supplémentaires dans les prépas talents et le doublement de la bourse talents allouée à leurs élèves, qui passera ainsi à 4 000 euros.

Il y a quelques semaines, nous avons auditionné M. Martin Hirsch sur le rapport final du Comité stratégique sur la diversité sociale et territoriale dans l'enseignement supérieur. Il a longuement insisté sur l'intérêt des programmes de tutorat ou mentorat développés à travers le territoire. Ces dispositifs semblent en effet particulièrement adaptés pour créer du lien entre des univers qui s'ignorent et ne communiquent pas, faire tomber les peurs et préjugés, et

accompagner l'acquisition des savoir-être indispensables. Quelle place le tutorat et le mentorat auront-ils dans le programme que vous souhaitez développer ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Je vous remercie. Il s'agit de notre première rencontre sous ce format, sur un enjeu qui apparaît comme majeur à l'ensemble du gouvernement. Il convient de donner au service de l'intérêt général une nouvelle jeunesse, ce qui signifie créer une nouvelle génération de serviteurs de l'État, de nos hôpitaux et collectivités territoriales, une génération qui ressemble vraiment à notre pays dans toute sa complexité, sa diversité sociale et territoriale, sa richesse, et ses talents.

Cela implique de repenser profondément l'attractivité de la fonction publique, de ses valeurs, et de ses métiers. Nous devons également le faire pour notre jeunesse, afin de lui redonner un outil de promotion de ce qu'elle aspire à construire pour le monde de demain, ainsi qu'une place pour grandir et faire revivre l'ascenseur social dans lequel nous savons que la fonction publique a joué un rôle essentiel depuis des décennies, voire des siècles.

Cette action repose sur deux piliers.

Depuis ma prise de fonction, je mène une politique volontariste en termes d'égalité des chances et des choix. L'objectif est de permettre à tous les jeunes qui le souhaitent de faire le choix de rejoindre la fonction publique, pour lui permettre de redevenir ce qu'elle a été, en particulier sous la III^e République, c'est à dire un outil de promotion sociale et territoriale.

Le programme Talents du service public a en effet été présenté à Nantes en février dernier. C'est la première pierre d'une réforme plus globale de la gouvernance de nos politiques publiques et de la haute fonction publique, suite notamment à l'habilitation à adopter des ordonnances accordées par le Parlement par la loi du 6 août 2019. Ce recrutement ouvert et diversifié constitue une condition indispensable à l'adaptation de la fonction publique à la société.

Le deuxième pilier est le renforcement plus général de l'attractivité de la fonction publique, pour que nous puissions jouer toute notre part dans le plan « un jeune, une solution » annoncé l'été dernier. Il passe par davantage de stages et d'apprentissages, et c'est une autre priorité de mon action.

Le programme Talents du service public vise à faire émerger une nouvelle génération de hauts fonctionnaires qui ressemble à la France de 2021, afin de construire celle de 2030. C'est notre objectif de politique publique, ce n'est pas qu'une question de ressources humaines. Mon travail vise à nous assurer que tous les jeunes peuvent, s'ils en ont le mérite et le talent, servir la République, s'engager pour la cité, et embrasser à tous les niveaux des métiers de sens et de service public, pour redonner à la fonction publique son rôle d'ascenseur social. Aujourd'hui, elle ne remplit que de façon très incomplète cette mission. Les inégalités d'accès se sont aggravées au cours des deux dernières décennies. Dans ce domaine, l'incantation républicaine ne peut pas suffire. Seuls 1 % de fils d'ouvriers ont réussi le concours externe de l'ENA en 2019. C'est un défi majeur, et nous mobilisons des moyens pour traiter ces inégalités à la racine. Nous avons beaucoup investi, avec des mesures très ciblées depuis le début du quinquennat : obligation d'instruction à trois ans, classes dédoublées, dispositif Devoirs faits. Les petits-déjeuners gratuits à l'école ont encore été renforcés aujourd'hui même.

Ce sont des mesures essentielles qui porteront leurs fruits à moyen et long terme, mais nous avons aujourd'hui des jeunes qui ont le sentiment d'être sacrifiés, et à qui nous devons redonner des perspectives. C'est pourquoi nous avons annoncé le 11 février que les jeunes qui s'engagent dans la voie du service public pourront être accompagnés concrètement dans cette démarche, avec une trajectoire précise entre leur situation actuelle et les concours les plus difficiles et sélectifs de la haute fonction publique. Pour les boursiers de l'enseignement supérieur, un accompagnement à la réussite au concours sera déployé.

J'étais il y a encore quelques jours à l'université d'Évry, où une classe de préparation aux concours de la fonction publique a été ouverte il y a un an, pour présenter ce programme Talents du service public avec Élisabeth Moreno. Il suscite de véritables espoirs auprès de nombreux étudiants d'universités non parisiennes, et je tiens à vous en présenter quelques aspects. Il sera appliqué rapidement. Tout ce que je vous présente aujourd'hui sera mis en œuvre dans l'année.

Au-delà de ce principe, nous voulons créer des Cordées de service public, pour renforcer les Cordées de la réussite et aller chercher les jeunes partout sur le territoire, en particulier là où ils pensent que la haute fonction publique n'est pas faite pour eux. Nous savons que cette conviction est ancrée chez de nombreux collégiens et lycéens pourtant très méritants, qui pensent qu'ils ne sont pas nés au bon endroit et ne disposent pas des moyens financiers pour accéder à ces postes. Ils croient qu'être nés en zone rurale ou dans un quartier de la politique de la ville leur barre la route.

À la rentrée de septembre 2021, tous les élèves hauts fonctionnaires des 23 écoles de service public deviendront des tuteurs, dont une large majorité dans le cadre des Cordées de la fonction publique. 3 500 jeunes seront encordés grâce à cet engagement. C'est un levier d'égalité des chances et d'identification puissant. Ces élèves hauts fonctionnaires ressembleront aux jeunes qu'ils accompagneront. Les écoles de service public sont réparties sur tout le territoire : à Metz, Douai, Agen, Lyon... Pour les jeunes des zones rurales ou des quartiers de la politique de la ville à proximité de ces écoles, nous pourrions identifier les établissements qui bénéficieront de ces cordées.

Le deuxième principe de cette action est l'ouverture des classes Prépas talents. En septembre 2021, nous pourrions offrir 1 700 places aux boursiers qui présenteront un dossier. S'ils sont plus nombreux, nous donnerons la priorité aux jeunes issus d'un quartier prioritaire de la ville, d'une zone de revitalisation rurale, ou des outre-mers, soit 1 000 places de plus qu'en 2020. Vous l'avez permis en votant les crédits proposés dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2021, qui incluait les besoins financiers correspondant à cette action. L'ouverture de ces classes signifie que mon ministère financera à hauteur de 6 500 euros par étudiant les universités et pôles de formation qui s'engageront, et les étudiants à hauteur de 4 000 euros supplémentaires. Soit un total de 10 500 euros par étudiant.

Nous avons lancé un appel à manifestation d'intérêt, qui s'est achevé le 15 mars. Il a rencontré un grand succès, avec plus d'une cinquantaine de classes préparatoires intégrées existantes ou de nouveaux pôles universitaires qui ont proposé de créer une classe Prépa talents. Nous voulions au moins deux classes Prépas talents dans chaque région, sachant qu'il y a à ce jour des zones blanches. Nous allons sélectionner les classes à soutenir et financer. Il faudra qu'elles aient un lien fort avec l'université, et qu'elles puissent mettre en place un vrai programme de tutorat, mais aussi qu'elles proposent un diplôme. C'est un point très important pour rencontrer l'adhésion des jeunes qui ne veulent pas que leur année soit perdue s'ils ne réussissent pas le concours. Enfin, elles devront apporter la garantie qu'il ne sera plus

nécessaire d'aller à Paris, à Sciences-Po ou à la Sorbonne, pour réussir ces concours de la haute fonction publique. C'est une action majeure de lutte contre les inégalités territoriales.

Enfin, ce programme Talents prévoit l'ouverture dès cette année d'une nouvelle voie d'accès à 6 concours, pour que les 1 700 élèves des Prépas talents puissent disposer de places à hauteur de leur engagement. Si nous poussons 1 700 élèves supplémentaires à se présenter, il est logique de prévoir des places supplémentaires. Ils passeront les mêmes épreuves, et seront examinés par les mêmes jurys que ceux qui se présentent aux concours externes actuels, mais nous créerons 15 % de places supplémentaires ouvertes à ces concours. Il s'agit de ceux de l'ENA, de l'INET, de l'EHESP, de l'ENSP, et l'ENAP, ainsi que du concours pour les directeurs d'hôpitaux et d'EHPAD. Soit 5 écoles et 6 concours. Sachant que les élèves des prépas talents pourront s'inscrire à l'ensemble des concours externes de la fonction publique, y compris bien sûr ceux de la magistrature, des IRA ou du Trésor public. Notre but est que ces élèves ne s'autocensurent plus et n'hésitent plus à se présenter.

Par ailleurs, nous voulons donner à chacun la possibilité de découvrir la fonction publique de l'intérieur et de l'intégrer, quel que soit son niveau de diplôme, à travers un plan de développement des stages et apprentissages. De manière générale, l'apprentissage est une voie d'excellence et d'insertion que nous voulons développer. Dès la rentrée prochaine, le recrutement des apprentis dans la fonction publique d'État sera renforcé, en augmentant les chiffres sur lesquels s'engagent les ministères. L'apprentissage permet des recrutements à tous les niveaux de diplôme. En 2018, la moitié des personnes recrutées dans la fonction publique par voie externe disposait d'un niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat. La fonction publique est sélective, mais elle est ouverte à tous les niveaux de qualification. En outre, elle ne passe pas toujours par les concours, et beaucoup de recrutements se font via des contrats. Nous devons en tout état de cause faire tomber cette idée selon laquelle la fonction publique serait réservée à ceux qui ont suivi des longues études.

Je souhaite également renforcer la visibilité des offres d'apprentissage et stages. Nous disposons d'une plateforme qui les rassemble, et qui sera rapidement reliée à celle du dispositif « un jeune, une solution ». Nous étudions aussi comment faciliter l'accès des apprentis à l'emploi public, pour que cette voie d'apprentissage, qui est très efficace dans le secteur privé, le devienne également dans la fonction publique.

Du côté de la fonction publique territoriale, nous accompagnerons aussi les employeurs locaux et territoriaux dans le développement de l'apprentissage, avec une aide de 3 000 euros pour chaque collectivité ayant signé un contrat d'apprentissage depuis le 1^{er} juillet 2020. Cette aide est en place jusqu'au 31 mars, et suite aux annonces du Premier ministre hier, nous travaillons à l'étendre parallèlement à ce qui est fait pour le secteur privé. Nous ferons également en sorte que le financement de l'apprentissage dans les collectivités soit plus pérenne et opérationnel. J'y travaille avec Elisabeth Borne et les élus.

Enfin, je tiens à mentionner les stages pour les lycéens et étudiants. Nous devons leur permettre de s'approprier les valeurs du service public et susciter des vocations. Il convient que les élèves qui suivent des formations professionnalisantes puissent acquérir ces premières expériences au sein de la fonction publique. Le nombre de stagiaires accueillis sera significativement augmenté, et je m'assurerai que ces stages dans la fonction publique d'État bénéficieront d'une gratification dès le premier jour, quelle que soit la durée. Cette gratification sera en outre corrélée au niveau de diplôme.

Ces engagements seront traduits par des circulaires, effectives dans les prochains jours. Ils sont par ailleurs le résultat d'un dialogue important mené avec les organisations syndicales, que j'ai rencontrées hier encore. Ma priorité est de disposer d'une fonction publique exemplaire dans le cadre de notre politique en direction de la jeunesse, dans son rôle d'ascenseur social, et pour donner envie à tous les talents de s'engager au service de leurs concitoyens. Les jeunes souhaitent être utiles, et je souhaite que la fonction publique devienne pour eux une façon de traduire cette volonté, d'où qu'ils viennent.

M. le président Bruno Studer. Je vous remercie.

M. Raphaël Gérard. Notre groupe se réjouit que le gouvernement ait pris à bras-le-corps la question de l'égalité des chances, pour redonner de la consistance à la promesse républicaine. Face à la montée du populisme et des séparatismes, la diversité dans l'accès à la fonction publique s'inscrit dans un double enjeu démocratique. Elle répond d'une part au sentiment de défiance d'une partie de nos concitoyens, manifesté notamment à l'occasion du mouvement des Gilets jaunes, en rapprochant l'administration du citoyen et en disposant d'une fonction publique plus représentative de l'ensemble de la société. Elle prend en compte, d'autre part, une exigence de justice sociale et de lutte contre les inégalités de destin et les phénomènes d'assignation à résidence.

Vous proposez un plan d'action ambitieux. Il faudra veiller à ce que ces dispositifs puissent bénéficier à tous les publics, y compris ceux qui se situent dans les marges de la République, comme les outre-mers ou certains territoires ruraux que vous avez mentionnés. Il faut en outre assurer la promotion de la diversité et de l'égalité de chances dans l'accès à la fonction publique, mais aussi aux postes à responsabilités et aux grands corps au sein de cette dernière. Au sein d'une organisation, plus de diversité permet plus d'efficacité.

L'État envisage-t-il de donner l'exemple en expérimentant la mise en œuvre de l'index diversité proposée par Élisabeth Moreno, dans ses recrutements et la gestion de ses ressources humaines, pour déployer des actions correctives si nécessaire ?

Mme Frédérique Meunier. Vous proposez un plan en faveur de l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique, qui prévoit notamment le doublement de la bourse Prépas talents, ancienne allocation pour la diversité dans la fonction publique. Elle devrait passer à 4 000 euros à la rentrée 2021. Qu'en sera-t-il de son financement ?

Le Président de la République a par ailleurs annoncé le lancement d'une plateforme nationale de signalement des discriminations, pouvez-vous nous en dire plus sur son fonctionnement et la date de sa mise en place ?

Enfin, en avril 2019, le Président de la République a annoncé qu'il convenait de supprimer l'ENA, pour « bâtir quelque chose qui fonctionne mieux ». Deux ans plus tard, il semble être revenu sur son intention. Il ne s'agit plus de la supprimer, mais de la réformer, avec notamment la généralisation du stage en entreprise, et une formation qui ne serait plus organisée selon des disciplines, mais serait axée sur l'acquisition de compétences. En outre, le classement de sortie sera maintenu, mais les épreuves seront modifiées pour être plus pratiques. À défaut de supprimer l'ENA, certains proposent de supprimer son classement de sortie, qui permet aux meilleurs élèves de choisir les grands corps. Le rapport Thiriez proposait de lui préférer des entretiens d'embauche entre les administrations et les diplômés, en n'ouvrant par ailleurs l'accès aux grands corps qu'après trois ans de service. Qu'en est-il de ses propositions, et le projet d'une suppression de l'ENA est-il abandonné ?

Mme Géraldine Bannier. Ma question porte sur les 1 700 places en Prépas talents, soit 1 000 de plus qu'aujourd'hui. Ces classes s'appuient principalement sur un réseau existant, or de nombreux territoires ne disposent pas de classes prépas. Ainsi, en Mayenne, l'association De la Mayenne aux grandes écoles souligne qu'il est crucial de faire connaître l'existence de ces classes auprès d'un public qui est éloigné des classes d'excellence, soit par la distance géographique, soit par l'absence de précédents dans la famille. Il est essentiel pour les jeunes de rencontrer des enseignants ou adultes qui peuvent éclairer leurs perspectives et leur donner confiance.

Ne faut-il donc pas également prévoir des Prépas talents dans les territoires ruraux et les zones blanches en matière de classes prépas ? Pour reprendre l'exemple de la Mayenne, les deux classes annoncées seront localisées à Nantes, à deux heures de route.

Mme Michèle Victory. En janvier 2020, M. Frédéric Thiriez a rendu un rapport sur la modernisation de la haute fonction publique. Il préconisait une série de mesures pour améliorer la diversité dans les grandes écoles. Un an plus tard, les annonces du gouvernement apparaissent en-deçà de ces préconisations.

Le profil moyen des futurs hauts fonctionnaires a une fâcheuse tendance à être le portrait-robot d'une seule et même personne, et d'être par conséquent un frein à de réels changements au sein de notre société. Comment les enjeux de la transition écologiques peuvent-ils être inscrits dans nos politiques s'ils sont si peu présents dans la formation de nos hauts fonctionnaires ? En termes de géographie, les étudiants de Sciences-Po représentent 76 % des admis au concours externe de l'ENA, les deux tiers aux concours de notre assemblée, et un tiers pour celui des directeurs d'hôpitaux. Certes, ces étudiants ne viennent pas tous de Paris, mais force est de constater que pour réussir ces concours il vaut mieux passer par la capitale. Ce fonctionnement défavorise nos territoires ruraux. Le déploiement des classes talents en région compensera-t-il ce phénomène ?

Qu'en est-il par ailleurs de la suppression du classement de sortie de l'ENA, qui favorise inévitablement les élèves qui ont eu l'occasion de réaliser des stages et de construire un réseau ? Il est peu productif de réserver des places à des publics particuliers s'ils ne peuvent avoir accès à tous les postes en fin de cursus.

Par ailleurs, en termes de catégories socio-professionnelles, les étudiants de l'ENA ne comptent qu'1 % d'enfants de travailleurs ou d'ouvriers. Or nous avons le devoir impérieux de lutter contre la reproduction des inégalités.

Quant à la place des femmes, la promotion 2021-2022 de l'ENA en compte 31, soit 37 % de l'effectif, et le concours de l'ENS apporte une démonstration des inégalités de genre face aux concours, puisque la suppression des oraux en raison de la crise sanitaire a provoqué une augmentation nette de la part des femmes admises. La capacité à parler en public renvoie à la confiance en soi, et donc à celle de l'égalité des chances. Pourtant, la réforme des épreuves reste en suspens, et nous le regrettons.

M. Benoît Potterie. Je vous remercie pour l'exposé clair et détaillé de votre action en faveur de l'égalité des chances dans la fonction publique. Elle est au cœur de la promesse républicaine. Je vous rejoins pour dire que nous devons agir pour ouvrir autant que possible l'accès à la haute fonction publique à l'ensemble de la société française, et faire en sorte que les efforts soient récompensés.

À ce titre, vos actions pour renforcer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, ou faciliter l'accès des étudiants boursiers aux concours, vont dans le bon sens. Comme vous l'avez dit, ce n'est pas qu'un enjeu de justice sociale, mais aussi de performance, parce qu'il est important que les cadres de l'administration représentent l'ensemble de la diversité de la société. De nombreux hauts fonctionnaires n'ont jamais travaillé en entreprise, et connaissent mal le secteur privé, alors qu'ils sont parfois amenés à l'administrer. Par ailleurs, il est possible de réussir un concours et de diriger une équipe quelques années plus tard, sans avoir été en position d'exécutant. Que pensez-vous de l'idée de renforcer les recrutements de personnes issues du secteur privé aux postes d'encadrement, qu'il s'agisse des recrutements directs et de l'accès aux concours ? Et que pensez-vous de l'idée d'imposer aux étudiants de l'ENA un stage dans le secteur privé avant d'intégrer l'administration ?

M. Michel Larive. Lors de son déplacement à Nantes le 11 février dernier pour présenter le plan en faveur de l'égalité des chances dans la fonction publique, le président de la République a annoncé son souhait de traiter le mal à la racine et de réparer l'ascenseur social. Il ne dispose manifestement pas des bons outils.

Sur le fond, le dispositif que vous présentez est très décevant. L'ouverture de 1 000 places supplémentaires en classes Prépas talents, et le doublement de la bourse ou la réforme des concours, ne sauraient suffire pour répondre aux difficultés majeures des élèves des quartiers défavorisés ou de milieu modeste. Concrètement, ces annonces concernent 6 places pour le concours de l'ENA, et 5 places pour celui de commissaire de police. Une goutte d'eau qui ne permettra pas de faire entrer massivement des fils d'ouvriers ou d'employés dans les grandes écoles de la République.

Le programme en faveur de l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique révèle la logique individualiste et libérale du gouvernement, basée sur la compétition entre élèves et la responsabilité individuelle. Dans ce domaine comme pour la sélection à l'université, vous prônez des logiques comptables, vous privilégiez l'employabilité à l'émancipation, et votre gestion des études supérieures et de l'école en général est idéologique et nuisible à la réussite de tous.

L'endogamie sociale ne sera traitée que via des soutiens financiers conséquents à l'Éducation nationale et la jeunesse. Dans son contre-budget 2019, la France Insoumise avait chiffré à 2,74 milliards d'euros les mesures comme le recrutement de 12 000 professeurs dans l'enseignement supérieur, la revalorisation de leurs salaires, et la création 44 000 nouvelles places dans l'enseignement supérieur tout en recrutant 1 250 personnels supplémentaires dans les universités. Plutôt que d'utiliser des concepts sociologiques remis en cause par les secteurs, ne préféreriez-vous pas redonner toute sa place à l'université publique ?

M. Bertrand Pancher. Vous avez rappelé que l'ascenseur social fonctionnait mal. Pour les personnes issues d'une famille modeste ou d'un territoire rural, les chances d'accès à la fonction publique en sont sensiblement réduites. La question de fond est celle des conditions d'admission à des concours ou emplois, qui devraient être différenciées en fonction de ces territoires ou milieux sociaux, et des soutiens spécifiques qui devraient intervenir par la suite en termes de formations et de discrimination positive pour ces publics.

Il y a six ans, j'ai recruté en tant que maire de Bar-le-Duc un chargé de communication, et trois candidats s'étaient présentés pour cet emploi. Au même moment, un collègue maire d'une ville comparable en région parisienne en recevait 300. Si nous ne décentralisons pas ces concours et procédures de recrutement pour les adapter aux territoires,

nous n’y arriverons pas. D’ailleurs, quand nous le faisons pour des contractuels, avec des formations spécifiques, nous avons des personnes qui sont heureuses de vivre et de travailler sur les territoires. Je tiens à avoir votre réaction à ce propos. Il faut mieux informer pour corriger la méconnaissance des métiers, mais la question des épreuves socialement discriminante se pose également, et le rapport Thiriez proposait de les supprimer.

Comment recevez-vous ces propositions, et quel système de concertation proposez-vous avec l’ensemble des acteurs pour apporter de la souplesse ?

Mme Amélie de Montchalin. Je vous remercie pour vos questions. Ce sujet de l’ouverture et de la diversité des profils de la fonction publique est débattu depuis 25 ans. J’ai pris le parti d’agir franchement, rapidement, pour que les mesures soient applicables. L’ordonnance a été examinée en conseil des ministres et validée par le Conseil d’État. Vous avez parlé de discrimination positive : ce texte ne s’inscrit pas dans un schéma anglo-saxon avec des quotas sur la base de statistiques, qui ne correspond pas à notre modèle universaliste républicain. Il respecte pleinement l’article 6 de la Déclaration des droits de l’homme et du citoyen qui pose l’égal accès à l’emploi public sur la seule base du mérite et des talents. Nous cherchons précisément à nous assurer que ceux qui ont du mérite et du talent, qui sont également répartis à travers le territoire, puissent accéder à toutes les fonctions même s’ils ne sont pas nés sur la ligne de métro qui conduit à Sciences-Po ou à la Sorbonne.

En ce qui concerne les élèves d’outre-mer qui se présenteront dans les classes Prépas talents, si une sélection est nécessaire parce que les candidats sont plus nombreux que les places disponibles, ils bénéficieront, comme ceux venant des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones de revitalisation rurale, d’une priorité. Nous prévoyons en outre l’ouverture d’une prépa talents à la Réunion. Je signe par ailleurs de nombreuses conventions avec des associations qui interviennent dans les lycées et collèges de territoires aux marges des réseaux dans lesquels l’information circule, afin que ce dispositif touche tous les lycéens.

Je tiens à préciser que ce ne sont pas les lycéens qui sont visés pour ces classes Prépas talents. Les concours dont nous parlons sont ouverts au niveau licence. Nous nous adressons donc aux étudiants qui terminent une licence ou sont en master. Les classes Prépas talents seront pour la plupart diplômantes au niveau master. Il faut donc une université pour porter ces masters. Ainsi, pour la Mayenne, il y a Nantes, mais des réflexions sont également en cours avec l’université d’Orléans, notamment à Bourges. Si des centres de formation mayennais souhaitent me soumettre un projet, des évolutions sont évidemment envisageables. En tout état de cause, la localisation des Prépas talents est déterminée par l’endroit où sont les étudiants. Le dispositif ne vise donc pas les lycéens post-bac, d’où un positionnement autour des pôles universitaires.

Pour ce qui est de l’index diversité, nous le construisons de concert avec Elisabeth Moreno. Pour être pertinent, il doit pouvoir s’appliquer au public et au privé. Nous avons en outre défini un label diversité avec l’AFNOR, qui permet de suivre la professionnalisation des fonctions de recrutement, les biais et stéréotypes, et tout ce qui peut conduire à des effets de cooptation plutôt que de reconnaissance des compétences. Le Président de la République a demandé que tous les ministères soient labellisés Diversité d’ici la fin du quinquennat. Je suis confiante pour la plupart d’entre eux, et ceux qui pourraient ne pas obtenir la certification d’ici là auront en tout état de cause lancé la procédure pour l’avoir d’ici 2023. C’est une avancée importante en vue de répondre aux critères de l’index diversité.

En ce qui concerne le financement de l'allocation diversité, vous l'avez voté. J'avais proposé dès le PLF de pré-budgéter le financement de 6 500 euros des 1 000 places supplémentaires en formation, ainsi que le doublement de l'allocation. Je vous renvoie aux comptes rendus des débats en commission et en séance plénière. Tous ces éléments ont donc bien été financés dans le budget de mon ministère.

La plateforme anti-discrimination a été lancée le 12 février, sous la tutelle de la Défenseure des droits. C'est un projet porté par Élisabeth Moreno, mais dans lequel nous sommes impliqués. La loi d'août 2019 a également posé l'obligation d'une plateforme de signalement et de lutte contre les discriminations et le harcèlement au sein des administrations, en dehors de la voie hiérarchique. Ces cellules sont aujourd'hui toutes en place.

Enfin, vous avez posé la question de la suppression de l'ENA. Les actions que nous menons ne se limitent pas à la réforme de la scolarité et des épreuves. Nous procédons à une réforme en profondeur de la gouvernance des écoles de la fonction publique. Ce qui renvoie au recrutement, pour toutes les écoles que je vous ai citées. L'ENA polarise la discussion, mais notre action est plus large. En outre, pour revenir sur les enjeux de formations aux questions numériques ou climatiques, nous créerons un tronc commun aux 23 corps de la haute fonction publique. Nous pourrions ainsi nous assurer, à partir de septembre 2021, que tous les hauts fonctionnaires disposeront des mêmes références, réflexes, et connaissances dans cinq domaines : la transition écologique, la transition numérique, les enjeux d'inégalité et de pauvreté, le rapport à la science et à la recherche et les principes républicains.

Ce tronc commun a vocation à casser les silos et corporatismes.

Troisième pan de la réforme, nous voulons une réforme de la gestion des carrières des hauts fonctionnaires, qui ira bien au-delà de la question du classement de sortie de l'ENA. Nous avons commencé à y travailler avec l'évolution de l'évaluation des préfets. D'ici juin, ils recevront tous une lettre de mission interministérielle signée par le Premier ministre, fondée sur une analyse des résultats des politiques publiques de leur département. L'évaluation des préfets ira bien au-delà des seuls indicateurs du ministère de l'Intérieur actuels. Les enjeux d'éducation relèvent de la tutelle du recteur, pour autant le préfet peut en faire une priorité dans son territoire pour développer notamment des échanges, innovations, et expérimentations qu'il convient de valoriser.

Il y a également des enjeux de revue des épreuves. J'ai engagé un travail pour déterminer celles qui étaient socialement discriminantes. Il est en effet souvent question de la culture générale. Si elle consiste à développer un raisonnement personnel sur un sujet complexe, elle n'a rien de socialement discriminante. En revanche j'ai plus de doute sur les épreuves de langue. Il est évidemment utile que les fonctionnaires apprennent l'anglais, mais cela ne doit pas conduire à sélectionner sur la base du nombre de séjours à l'étranger que les candidats ont pu réaliser, ce qui serait évidemment discriminant. Sachant que les compétences en langue peuvent être développées et rattrapées pendant le cursus.

Notre ambition est donc de réformer en profondeur la gouvernance des politiques publiques : le recrutement, la formation avec le tronc commun, la gestion des carrières avec des évaluations plus systématiques. Nous avons deux cibles : les corporatismes et les rentes à vie.

Pour ce qui est des classes talents, l'objectif de la création de 15 % de places en plus est précisément de lutter contre le fait qu'il est de plus en plus difficile de réussir ces concours

sans passer par Sciences-Po ou la Sorbonne. Le but est de pouvoir préparer les concours dans toutes les universités de France de façon encadrée, avec du tutorat et du mentorat, des cours de qualité, du soutien matériel (notamment pour le logement), des entretiens et préparations avec des fonctionnaires. Je suis convaincue que l'intelligence et le mérite sont bien distribués sur tout le territoire. Ce n'est pas une question de niveau scolaire ou académique, mais d'accompagnement individuel.

Les stages en entreprise existent déjà à l'ENA. Ils se déroulaient auparavant dans de grandes entreprises et sont maintenant organisés dans des PME. C'est une évolution positive pour que les enjeux quotidiens des entreprises soient mieux connus des hauts fonctionnaires. Cela ne concerne pas que l'ENA, mais également de nombreuses écoles des finances publiques. En ce qui concerne l'ouverture à d'autres publics des postes de responsabilité et de direction, je vous rappelle que vous avez voté dans la loi d'août 2019 l'ouverture de tous les postes de direction à l'ensemble des personnels, fonctionnaires et contractuels. Il n'y a donc plus de frein légal ou réglementaire. Nous pouvons recruter les personnes directement sur la base de la compétence. C'est notamment vrai dans le domaine du numérique, à tous les niveaux, et heureusement puisqu'il n'y a pas de concours de la fonction publique dans ce domaine.

Le recrutement de personnes issues du secteur privé est également le sens du 3^{ème} concours, qui est ouvert aux personnes disposant d'une expérience dans le privé, le secteur associatif, ou les fonctions militantes. Il permet précisément de valoriser l'expérience professionnelle en dehors de la fonction publique.

L'accompagnement passe également par la prise en compte des aspirations individuelles. Tous n'ont pas vocation à avoir la même carrière, et ce point contribuera aussi à l'attractivité.

M. Larive, je ne partage pas tous vos propos, mais je vous rejoins sur votre conclusion. Mon action vise précisément à donner une plus grande place à l'université publique. Dans leur très grande majorité, ces classes talents seront portées par des universités publiques. L'objectif est d'aller chercher des talents à l'université publique, pour les amener à la fonction publique et à l'encadrement de l'État.

Je suis d'accord avec vous pour dire que les concours doivent être revus. Les concours de la fonction publique territoriale sont déjà territorialisés. Ce sont les centres de gestion départementaux qui les organisent. J'entends que nous devons les rendre plus visibles. Je réfléchis à la mise en place de banques d'épreuves communes, pour que passer une épreuve permette d'augmenter les emplois auxquels vous pouvez avoir accès. Aujourd'hui, il faut repasser toutes les épreuves à chaque concours, alors qu'elles portent souvent sur les mêmes compétences. En territorialisant, le but est également de favoriser la mobilité géographique. C'est une réforme qui dépend beaucoup des employeurs territoriaux. Le président du groupement national des centres de gestion, Monsieur Hiriart, y travaille. Beaucoup de concours sont d'ailleurs ouverts à l'échelon régional, interrégional, ou national pour faciliter la mobilité.

Enfin, pour conclure sur la question de la discrimination positive, mon objectif n'est pas de transcrire un modèle étranger qui consisterait à prendre une photo de la société pour en obtenir le reflet exact, notamment à partir de statistiques ethniques. Le modèle français consiste plutôt à donner des moyens de réussir par l'éducation et la formation, et c'est

notamment le rôle de l'école. Ces classes prépas talents sont des lieux de formation. Je me bats contre la conviction de nombreux jeunes que ces carrières ne sont pas pour eux.

Mme Cécile Rilhac. Le plan pour l'égalité des chances va dans le bon sens, et j'espère qu'il passera devant notre assemblée. Je souhaite revenir sur les formations en apprentissage pour les lycéens. Une partie importante de notre jeunesse s'autocensure, en matière d'orientation comme de formation, comme vous l'avez souligné. Je constate sur mon territoire que les emplois de la fonction publique ne sont connus ni des jeunes, ni de leurs parents. Les collectivités n'en font pas assez pour les promouvoir.

Lors d'un déplacement l'année dernière, vous avez rencontré les apprentis de l'ESSEC, et vous avez abordé avec eux le développement de l'apprentissage, notamment dans la fonction publique. Comment l'État employeur peut-il promouvoir et développer cet apprentissage, en particulier pour les lycéens ?

Mme Amélie de Montchalin. Je m'efforce de mobiliser tous les employeurs publics pour ouvrir les portes et faire connaître les emplois. Nous ne pouvons pas attirer ceux qui ne savent pas ce que font les administrations. Je crois beaucoup à l'ouverture par les stages et apprentissages. J'ai prévu des annonces dans ce domaine dans les semaines à venir. Nous ne pouvons pas recruter des jeunes si nous ne leur montrons pas la réalité des métiers.

L'autre enjeu est celui des campagnes de valorisation et de communication. Pendant 15 ans, le seul message que les jeunes Français et leurs parents ont entendu à propos de la fonction publique, c'est qu'il y avait trop de fonctionnaires. Le seul discours portait sur les effectifs, nous devons le reconnaître. Les fonctionnaires étaient soit un électorat à séduire, soit des boucs émissaires responsables de tous les dysfonctionnements du pays, et la conclusion était souvent qu'ils étaient trop nombreux. Ce n'est pas ma ligne. Mon propos est de dire qu'au cœur de l'État, qui tient le pays pendant la crise, il y a des hommes et des femmes qui s'engagent pour l'intérêt général.

Nous réfléchissons à des campagnes de communication grand public sur la diversité des métiers et des valeurs de service et d'utilité, d'entraide, et de soutien de la fonction publique. Je mets chaque semaine en avant sur les réseaux sociaux un agent public qui parle de son métier et de son parcours. Il faut incarner ces métiers, et souligner la possibilité de parcours variés une fois au sein de la fonction publique. La mobilité est un facteur d'ascension sociale et de choix de vie.

Les Français confient à l'État des tâches et missions que d'autres pays délèguent aux entreprises privées. Ce n'est pas le choix français. Nous devons gagner en proximité, en efficacité et en simplicité, et nous ouvrir pour que chacun trouve sa place au sein de la fonction publique. Il est particulièrement important de relier le recrutement aux missions.

En ce qui concerne l'apprentissage, j'y travaille avec les employeurs territoriaux, pour l'État, mais aussi avec le secteur hospitalier. Nous cherchons 7 500 aides-soignants et infirmiers et l'apprentissage peut constituer un levier d'attractivité.

M. Jean-Jacques Gaultier. La diversité à l'entrée à l'ENA est permise par les différentes voies d'accès : externe, interne, 3^{ème} concours. Le problème vient du manque de diversité d'origine sociale des étudiants, mais également du contenu de la formation. Il conviendrait de la revoir pour éviter que la capacité à entrer dans un moule détermine une carrière. La diversité des profils est positive, mais il faut aussi être attentif au formatage que

peut constituer la formation, qui peut conduire à ce que tous finissent par penser de la même façon quelles que soient leurs origines. Cette réforme consiste essentiellement à faciliter l'accès à la haute fonction publique, ce dont je me réjouis, mais la formation dans les 5 grandes écoles citées sera-t-elle aussi revue, et où en est la grande réforme annoncée de l'ENA ?

Mme Amélie de Montchalin. Des réformes de scolarité sont prévues, notamment pour l'acquisition de compétences en conception, transformation, et évaluation des politiques publiques. Ce sont des chantiers transverses, et nous insistons plus sur les compétences des cadres supérieurs de l'État.

Par ailleurs, il faut que les 23 grands corps de l'État aient des réflexes et références communs. En situation de crise, si chacun a été formé selon une vision spécifique qui n'est pas partagée par ses collègues, nous ne pouvons pas être efficaces. Les 5 enjeux que j'ai listés doivent être maîtrisés en commun par tous les cadres de l'État. Ce qui signifie également qu'ils doivent être mis en avant lors des stages de terrain.

Il est également nécessaire d'individualiser davantage les parcours et soutiens. Chaque jeune possède des compétences et expériences propres. Un docteur qui intègre l'ENA n'a pas les mêmes besoins en formation au droit public qu'un diplômé en droit de la Sorbonne. Il convient donc de définir un socle de compétences commun à tous les hauts fonctionnaires, puis de s'assurer que ceux qui le possèdent déjà se renforcent par ailleurs, et que les autres l'acquière. Je vous rejoins donc pour dire que la question de la formation est essentielle.

En ce qui concerne la réforme de l'ENA, je répète que nous n'y avons pas renoncé. Vous m'avez habilitée à prendre tous les textes nécessaires jusqu'au 7 juin 2021. Nous agissons à trois niveaux : diversité de recrutement, tronc commun et gestion des carrières. Cette dernière renvoie à l'évaluation, mais aussi à l'intégration et au développement de nouvelles compétences. C'est un critère d'attraction et de rétention des talents.

M. Philippe Berta. Le mélange des cultures est également aussi souvent celui des bonnes pratiques. Comment pouvons-nous agir pour activer les transferts entre sphères publique et privée, qui ont beaucoup à apprendre l'une de l'autre ?

Mme Amélie de Montchalin. Nous devons nous assurer que ceux qui conçoivent les politiques publiques connaissent la réalité à laquelle elles sont destinées. Inversement, il est utile que ceux qui voient arriver les politiques publiques puissent avoir des échanges de qualité avec ceux qui les définissent. Je crois beaucoup aux échanges de bonnes pratiques et aux rencontres. Nous avons largement ouvert le cycle des hautes études du service public, qui permet de former un vivier de fonctionnaires pour les amener vers des postes à responsabilité. Initialement, cette formation n'était accessible qu'aux fonctionnaires. Nous l'avons largement ouverte aux profils privés et aux administrateurs territoriaux.

Je pense que nous avons aujourd'hui un cadre qui permet de sortir de la fonction publique et d'y revenir, avec notamment des périodes de cinq ans en fonction des corps. Il est important que la fonction publique respire et intègre des compétences selon ses besoins. Notre gestion des ressources humaines doit être meilleure, pour mieux suivre les carrières, répondre aux besoins de formation, et accompagner les personnes. Cette réforme touchera aussi l'infrastructure de gestion des carrières. Il faut que les employeurs choisissent davantage leurs

équipes, et s'assurent que ceux qui prennent les postes en ont envie. Ce n'est pas toujours vrai aujourd'hui.

Mme Albane Gaillot. Vous avez présenté le 3 mars une ordonnance pour favoriser l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles du service public. Vous avez souligné que la proportion d'élèves issus des catégories moins favorisées dans les promotions et les postes d'encadrement de la fonction publique était trop faible. Pour mener une politique efficace dans ce domaine, il faut également tenir compte des inégalités de genre. Que prévoyez pour assurer un égal accès des femmes et des hommes aux concours de la haute fonction publique ? Quels seront les critères pour accéder aux dispositifs d'aide, et comptez-vous développer des indicateurs de genre ?

Mme Amélie de Montchalin. Aujourd'hui, les classes préparatoires intégrées comptent 60 % de femmes, contre environ 35 % dans celles plus établies de Sciences-Po ou la Sorbonne. Il y a environ 37 % de reçues au concours de l'ENA, ce qui correspond à cette proportion. Plus nous nous appuyons sur les réseaux universitaires et territorialisés, et plus il y aura de femmes qui accéderont aux écoles.

Les actions que nous lançons constituent un plan de trois ans. La répartition par sexe sera l'un des critères suivis pour décider comment le poursuivre, de même que la diversité géographique et sociale. Notre vision est pleinement républicaine. Le lieu d'obtention du bac, le genre, l'efficacité de l'accompagnement, seront autant de critères que je suivrai de près.

La loi impose des jurys paritaires pour tous les concours d'entrée dans les écoles du service public et une alternance de la présidence entre homme et femme chaque année. Nous avons donc déjà réalisé de grands progrès dans ce domaine. Je souhaite que la rotation des membres de jury soit plus importante, et il faut également mettre en place une formation aux biais et stéréotypes. Pour autant, nos jurys sont déjà paritaires avec une véritable alternance.

M. Stéphane Testé. Les tuteurs, qui font office de modèles, jouent un rôle essentiel auprès des élèves et étudiants. Vous prévoyez de renforcer le tutorat avec une nouvelle plateforme. Quand sera-t-elle créée, et quels seront ses objectifs ?

Mme Amélie de Montchalin. Tous les étudiants des prépas talents ont un tuteur. C'est une condition de financement des instituts de formation. Certains étudiants, en fonction de leur profil, peuvent par ailleurs avoir besoin de tuteurs qui ne sont pas eux-mêmes élèves des écoles de service public. Nous ouvrons donc en avril une plateforme permettant à des fonctionnaires déjà titularisés de se porter volontaires pour être tuteurs. L'idée est de se faire rencontrer les besoins et les bonnes volontés, pour que les 1 700 jeunes des classes prépas talents aient tous un tuteur en septembre. Les hauts fonctionnaires, qui par définition souhaitent être utiles au pays, ne peuvent pas se désintéresser de ce sujet. C'est une première forme d'engagement pour eux.

Mme Muriel Ressiguié. Ce plan renouvelle certains dispositifs dont l'Observatoire des inégalités jugeait en 2017 qu'ils n'avaient aucun effet global et servaient surtout d'outils de communication. Un récent rapport de l'IPP confirme que seuls 9 % des étudiants des grandes écoles viennent de milieux sociaux défavorisés, alors qu'ils représentent 36 % de leur classe d'âge. À l'inverse, 64 % des étudiants de grandes écoles sont issus d'un milieu très favorisé, alors qu'ils ne représentent que 23 % des jeunes de 20 à 24 ans. Accompagner 1 700 jeunes reste insuffisant. Pour briser le déterminisme social, il faudrait agir sur l'accompagnement tout au long de la scolarité, y compris au collège et au lycée.

Mme Amélie de Montchalin. L'ensemble de mon propos va dans votre sens. Les Cordées de service public avec les collégiens et lycéens visent à ce qu'ils aient toutes les informations pour se projeter dans des parcours et métiers en dehors de leur milieu social ou familial. Chacune des écoles du service public ira vers les collèges et lycées de son bassin de vie, nous y travaillons. Le soutien aux associations comme Des territoires aux grandes écoles, Chemins d'avenir, la Cordée, ou les anciens des IRA dans le travail territorial, a pour objectif de dépasser cette forme de fatalité. La fonction publique sera ouverte aux stages de 3^{ème}, avec une priorité pour les élèves venant des réseaux d'éducation prioritaire ou REP +. Il n'y a pas de fatalité, et notre plan est plus ambitieux que ce qui a été fait jusqu'à présent. Il ne s'agit pas que de communication. Nous parlons de 1 700 jeunes qui passeront des concours qu'ils ne connaissaient ou n'imaginaient pas.

Aujourd'hui les écoles de service public comptent 30 % d'anciens boursiers de l'enseignement supérieur, en incluant le concours interne. Il faut travailler à afficher une proportion importante de boursiers dans le concours externe, mais ces chiffres sont sans rapport avec ceux des écoles d'ingénieurs ou de commerce. Nous pouvons et devons faire mieux, mais les efforts réalisés jusqu'à présent n'ont pas été inutiles.

Mme Anne Brugnera. L'ascenseur social et républicain commence à l'école. En REP et REP+, les écoles souffrent d'un déficit d'attractivité. Ce sont souvent de jeunes professeurs qui y enseignent, dans le cadre de leur première expérience professionnelle. En outre, l'absentéisme y est souvent marqué. L'innovation peut permettre de régler ce double problème de manque d'expérience et d'absentéisme, éventuellement en dérogeant au fonctionnement général de l'Éducation nationale, par exemple via du tutorat ou mentorat, du sur-encadrement ou de l'encadrement d'équipe.

Est-il possible d'envisager de telles dérogations, et comment pouvons-nous innover dans ce domaine pour aider ces enfants avec une politique de différenciation ?

Mme Amélie de Montchalin. Votre question s'inscrit dans les travaux du Grenelle de l'Éducation. Mon objectif n'est pas de contraindre, mais de soutenir la politique de ressources humaines des autres ministères. Nous travaillons sur une réforme prioritaire pour améliorer le taux de remplacement des enseignants, afin que les périodes d'absence soient aussi courtes que possible. Ce sujet est suivi au niveau du conseil des ministres et en interministériel, territoire par territoire. La réussite de nombreuses politiques publiques repose sur des enjeux RH. Il faut s'assurer que les personnes à qui nous confions des missions difficiles sont bien formées, accompagnées et expérimentées. L'engagement dans des territoires difficiles doit par ailleurs être valorisé. Aujourd'hui, cet aspect n'est pas pris en compte.

Je vous encourage tous à vous saisir du baromètre de l'action publique, qui est désormais disponible en données libres sur le site du gouvernement, département par département, y compris dans le domaine éducatif. Dans la prochaine mise à jour d'avril, j'ajouterai des données sur le dispositif devoirs faits et le nombre de jeunes en service civique par département. Nous n'avons jamais disposé de ce niveau de détail.

Le Premier ministre a pris la semaine dernière une circulaire sur la déconcentration RH et budgétaire, pour que les services déconcentrés de l'État, de l'Éducation nationale et des Agences régionales de santé (ARS) retrouvent des marges de manœuvre en termes de recrutement, de mobilité, et de budget. L'objectif est que les agents de terrain disposent d'outils de différenciation des moyens d'action pour le déploiement des politiques publiques,

comme la fongibilité des lignes au sein d'un même programme. Je vous invite à vous saisir de ces outils. Ils constituent pour les agents de la fonction publique des moyens de visibilité et de pilotage de l'action publique. Pour vous, ce sont des outils d'évaluation. Tous les sujets de mise en œuvre de politiques publiques renvoient à des enjeux de ressources humaines.

M. Pierre-Yves Bournazel. Promouvoir l'égalité des chances dans la fonction publique répond à l'exigence de promotion sociale, d'intégration, et de cohésion par le travail, en faisant en sorte que la fonction publique soit plus représentative de la société. Je salue votre engagement à transformer le mode de recrutement de notre fonction publique et l'ambition de progrès de votre programme.

Je souhaite vous interroger sur les actions à mener pour promouvoir l'accès plus égalitaire des femmes aux plus hautes responsabilités de la fonction publique, et l'épreuve de culture générale dans les concours. Elle est souvent critiquée, mais j'y suis attaché. Elle permet de déterminer si le candidat connaît les grandes questions de la société, et est en mesure de poser une problématique avant d'y répondre de façon structurée. Qu'en pensez-vous ?

Mme Amélie de Montchalin. 62 % des fonctionnaires sont des femmes, mais elles ne représentent qu'un tiers des cadres. Il reste donc du travail, mais nous sommes le premier gouvernement à avoir dépassé le plafond de verre dans le cadre notamment des nominations en conseil des ministres. La part de femmes primo-nominées en conseil des ministres en juin 2017 était de 30 %, elle est passée à 43 % en juin 2020. Il faut décliner cette tendance au niveau ministériel, ce qui implique d'identifier les profils, de constituer des viviers, et de former les personnes. Les ministères sont désormais tenus de définir des plans d'actions opposables pour l'égalité salariale, avec des indicateurs et jalons. Le but n'est plus de constater, mais d'agir. Ces plans m'ont été transmis, et je suis en train de les étudier. S'ils ne sont pas à la hauteur, la loi prévoit des sanctions de 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble du ministère. Par ailleurs, nous avons conclu un accord majoritaire avec les organisations syndicales pour mettre en place des négociations collectives au niveau déconcentré dans toutes les organisations, sur 18 sujets, avec obligation de commencer les discussions sur les plans d'égalité professionnelle.

Pour revenir sur la question de la culture générale, j'ai lancé une revue des épreuves. Comme je l'ai dit, je souhaite une banque commune d'épreuves, pour ne pas avoir à les repasser toutes à chaque concours. La revue porte également sur le caractère éventuellement discriminatoire des épreuves. Si l'épreuve de culture générale a vocation, comme vous l'indiquiez, à juger de la qualité de raisonnement, de l'appropriation de la complexité d'un sujet, et de la capacité à présenter un avis étayé, elle n'a rien de discriminant. Je le répète, je considère que la question peut se poser pour les épreuves de langue, qui risquent surtout de sanctionner le nombre de séjours à l'étranger. Je veux avant tout sortir des poncifs qui peuvent conduire les jeunes à s'autocensurer. Le but premier de ce programme est de donner à chacun les moyens de se préparer et de réussir les concours.

Mme Danièle Herin. Les tuteurs des Prépas talents seront essentiellement des fonctionnaires. Il pourrait être judicieux d'élargir à d'autres catégories : industriels, responsables de collectivités territoriales, chercheurs. En outre, la communication sur l'existence de ces classes constituera un enjeu essentiel. Il faut atteindre les quartiers prioritaires. Enfin, quels seront les critères de sélection des établissements candidats ?

M. Gaël Le Bohec. Le gouvernement a créé un dispositif expérimental de rupture conventionnelle dans la fonction publique et l'Éducation nationale, pour une durée de six ans.

Son démarrage semble poussif, avec quelques centaines de demandes. Le délai de réponse dépasse parfois un an. Il serait peut-être opportun d'appliquer le principe selon lequel une absence de réponse de l'administration vaut acceptation, ou de définir des délais raisonnables.

Par ailleurs, alors que l'auto-entreprenariat se développe, l'interdiction de principe du double statut fonctionnaire/auto-entrepreneur, sauf dérogation, semble difficile à justifier. La lever serait de nature à favoriser les ruptures conventionnelles, notamment dans l'Éducation nationale.

Quelle est votre position sur ces deux points ?

M. Alexandre Freschi. Vous avez évoqué de nombreux points que je souhaitais aborder, je n'y reviens pas. Ma question porte sur l'écriture inclusive. Certains agents publics sont aujourd'hui contraints de l'utiliser dans leur administration. La Ville de Paris l'a ainsi mise en place, et certaines écoles comme Sciences-Po Bordeaux l'appliquent également. Cette écriture a-t-elle un avenir dans les concours d'accès à la fonction publique ?

Mme Cathy Racon-Bouzon. La crise actuelle a suscité de nouvelles coopérations dans les territoires, impliquant les pouvoirs publics. Il convient de pérenniser cette dynamique. C'est par exemple le sens des Transformateurs publics, une initiative lancée au sein du SGAR PACA. Ce programme développe les capacités de proposition des agents. C'est l'opportunité pour les pouvoirs publics d'agir et de collaborer avec des acteurs différents, et une façon de favoriser la co-construction des politiques publiques.

Nous avons besoin de hauts fonctionnaires praticiens pour répondre concrètement aux problèmes du moment. Comment renforcer le caractère hybride de la formation des acteurs publics pour que la coopération devienne un réflexe ?

Mme Sandrine Morch. Il faut parfois des méthodes assez radicales pour introduire l'innovation dans la fonction publique. La Holberton School de codage informatique recrute ses étudiants sur la seule base de tests d'aptitude, sans s'intéresser aux CV. Il n'y a pas de frais de scolarité, mais un remboursement postérieur par les diplômés une fois en emploi, en rapport avec leur salaire. Ce modèle ne peut pas s'appliquer tel quel à la fonction publique, mais c'est une piste à étudier.

Mme Amélie de Montchalin. Les recrutements d'entrepreneurs d'intérêt général reposent sur des missions de 10 mois, sur des défis très clairs, et nous recevons 800 CV quand nous ouvrons 40 postes. L'attractivité de la fonction publique dans le domaine du numérique est donc avérée, mais nous recrutons essentiellement sur des missions. Nous intégrons ainsi des jeunes qui sont très fiers de servir le pays, et dont certains resteront après avoir été attirés par le format de mission.

Nous avons par ailleurs prévu un grand programme de formation à distance des fonctionnaires au numérique et à l'intelligence artificielle. Pour autant, le principe de l'égal accès à l'emploi public demeure. Il est constitutif du modèle républicain. Nous pouvons innover autour de ce principe, et nous le faisons.

Je pense que la meilleure façon d'hybrider la fonction publique est de nous assurer que nous recrutons des profils différents. C'est la raison pour laquelle nous avons des concours externes, internes, et tiers. Ce qui aboutit à des promotions très diverses. Je vous invite à aller à la rencontre des stagiaires des écoles de service public dans les administrations.

À titre personnel, en ce qui concerne l'écriture inclusive, je doute que mettre des points au milieu des mots soit le combat le plus utile pour l'égalité hommes/femmes. En tant que ministre, le Premier ministre Édouard Philippe a signé le 21 novembre 2017 une circulaire qui précisait que l'utilisation de l'écriture inclusive était déconseillée pour les actes administratifs. Elle a été contestée devant le Conseil d'État, qui l'a validée. La question est donc réglée en ce qui concerne la fonction publique d'État. J'entends qu'il y a maintenant des enjeux au niveau de la fonction publique territoriale ou hospitalière, et éventuellement d'établissements qui reçoivent des financements publics mais ne sont pas des acteurs publics en tant que tels mais, pour tous ceux qui relèvent de la tutelle de mon ministère, la circulaire du 21 novembre 2017 s'applique.

En ce qui concerne la rupture conventionnelle, beaucoup d'agents publics voient ce dispositif comme la possibilité d'une deuxième carrière. Je dois faire un point dans les prochains jours sur sa mise en œuvre, comme tous les trimestres. L'année 2020 a été très particulière, mais nous devons nous assurer que nos procédures internes sont adaptées aux demandes, y compris en termes de délais de réponse. Ce travail de suivi est en cours, et j'y suis très attentive. Par ailleurs, le cumul d'activités est possible. Il est encadré puisque l'objectif est que les agents consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs missions et qu'ils sont soumis à des règles déontologiques. Les activités qui peuvent être exercées à titre accessoire sont limitées et listées, mais il est possible de se placer en disponibilité pendant 5 ans pour exercer une activité autre, ou de travailler à temps partiel.

Les tuteurs seront des fonctionnaires, pour compléter la formation apportée par les universitaires. Il y a donc bien diversité des profils. La communication sur les classes préparatoires fait partie des critères de sélection des projets, en plus des critères géographiques, de qualité d'accompagnement, de lien avec les associations, de qualité des enseignements académiques et pratiques, et de capacité à établir des conventions, par exemple avec le CROUS, pour donner accès à des logements. Une commission, dont le président sera indépendant de mon administration, appréciera ces éléments. L'important est que ces formations soient de qualité et diplômantes.

La séance est levée à dix-neuf heures cinquante-cinq.
