

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 lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République

- Examen des pétitions (M. Christophe Euzet, rapporteur)..... 3
- Audition de M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur le projet de loi de transformation de la fonction publique (n° 1802) (Mme Emilie Chalas, rapporteure)..... 7
- Information relative à la Commission 40

Mercredi

10 avril 2019

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 63

SESSION ORDINAIRE DE 2018-2019

**Présidence de
Mme Yaël Braun-Pivet,
*présidente***



La réunion débute à 9 heures 35.

Présidence de Mme Yaël Braun-Pivet, présidente.

La Commission procède à l'examen des pétitions (M. Christophe Euzet, rapporteur).

M. Christophe Euzet, rapporteur. Les pétitions adressées au Président de l'Assemblée nationale sont recevables, comme vous le savez, dès lors qu'elles sont signées et mentionnent l'adresse du pétitionnaire. Dans la mesure où elles ont pour vocation d'appeler notre attention sur les évolutions nécessaires du droit ou sur des sujets d'actualité, elles sont examinées en premier lieu par la commission des Lois. Depuis le début de la législature, nous avons pris soin de les renvoyer le plus souvent possible aux commissions compétentes. Qui plus est, à la demande de certains d'entre vous, nous vous les transmettons dès l'examen en commission, ce qui va au-delà des dispositions prévues par le Règlement de l'Assemblée. Enfin, le mécanisme des pétitions semble appelé à évoluer dans les semaines qui viennent : il a fait l'objet de plusieurs propositions qui seront prochainement soumises à un arbitrage.

Nous avons reçu six pétitions, que je me propose de vous présenter.

La pétition individuelle n° 31 demande à maintenir le remboursement des médicaments homéopathiques. Son signataire précise qu'il se soigne efficacement avec ce type de médicaments. Cette question a fait l'objet le 15 mars dernier d'un décret relatif aux conditions d'évaluation et de prise en charge par l'assurance maladie des médicaments homéopathiques. L'évaluation en cause appartient à la commission de la transparence de la Haute autorité de santé. Je vous suggère de renvoyer cette pétition à la commission des Affaires sociales.

La Commission décide de renvoyer la pétition n° 31 à la commission des Affaires sociales.

M. Christophe Euzet, rapporteur. La pétition collective n° 32 réclame la création d'une commission d'enquête pour mesurer les effets néfastes de la limitation de la vitesse autorisée à quatre-vingts kilomètres par heure, l'abandon de cette limitation et, à tout le moins, l'assouplissement des sanctions prévues. En tant que commissaires aux lois, nous ne disposons pas de la compétence pour créer une commission d'enquête, laquelle obéit à une procédure particulière – dépôt d'une proposition de résolution et notification à la garde des Sceaux, puis transmission à la commission permanente, avant un vote en séance. Libre à tout député qui le souhaiterait de proposer la création d'une telle commission d'enquête.

Sur le fond, sans nier *a priori* l'existence de possibles effets négatifs de la limitation de la vitesse à quatre-vingts kilomètres par heure, il est établi que les réductions successives de la vitesse sur les routes en France ont permis de faire diminuer, année après année, le nombre des morts. L'efficacité de la mesure sera évaluée à la fin de l'expérimentation. Mais il faut appeler, à mon avis, à un véritable changement culturel : la voiture est de moins en moins un signe de reconnaissance sociale et de virilité, ce dont il faut se réjouir. Je vous invite à classer cette pétition.

M. Éric Ciotti. Je m'abstiens.

La Commission décide de classer la pétition n° 32.

M. Christophe Euzet, rapporteur. La pétition individuelle n° 33 nous invite à renoncer à un plafonnement prévu pour les comités professionnels de développement économique, lesquels ont vocation à promouvoir certaines industries, comme l'horlogerie ou le cuir. Ce plafonnement a été décidé, après un débat, dans le cadre du projet de loi de finances. Maintenant que le projet est devenu loi, la question est derrière nous. Je vous invite également à classer cette pétition.

La Commission décide de classer la pétition n° 33.

M. Christophe Euzet, rapporteur. La pétition individuelle n° 34 reproche à une députée en exercice de n'avoir pas communiqué au pétitionnaire, qui les lui avait demandés, les rapports de l'Inspection générale des services judiciaires et de l'Inspection générale de la justice des cinq dernières années. Celui-ci demande que, si la députée ne se soumet pas à cette obligation, son immunité parlementaire soit levée.

Ce sujet ne relève pas de notre compétence : nous n'avons aucunement à faire injonction à une députée de fournir des documents administratifs – à supposer qu'ils soient en sa possession. C'est au ministère de la justice qu'il convient, le cas échéant, de les demander et, à défaut, à la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). Je précise que les rapports généraux d'activité sont consultables sur Internet, à la différence des rapports qui portent une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, lesquels sont conservés aux archives publiques et ne sont communicables qu'à l'issue d'un délai de cinquante ans.

M. Ugo Bernalicis. Que des règles de diffusion de documents provenant des inspections s'imposent au public, cela peut se comprendre. Cela étant, les parlementaires eux-mêmes n'ont pas eu accès à un rapport assez récent des inspections générales des finances et de la justice sur l'aide juridictionnelle, pour nourrir les travaux de la mission d'information sur le sujet. Et pourtant, aux termes de la Constitution, le Parlement est censé contrôler l'action du Gouvernement... Le débat a d'ailleurs eu lieu au Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques : la mission de contrôle exige de rendre la plupart des rapports, sinon leur quasi-totalité, accessibles au moins aux parlementaires. Je m'abstiens sur cette pétition.

La Commission décide de classer la pétition n° 34.

M. Christophe Euzet, rapporteur. La pétition n° 35, signée par 1 435 personnes, vise à introduire dans la Constitution le référendum d'initiative citoyenne (RIC) en toute matière. Elle rouvre le débat que nous avons déjà eu en commission et en séance, en considérant que les Français y sont très largement favorables ; que cela permettrait aux citoyens, conformément à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, de concourir à l'expression de la démocratie véritable ; et que, la souveraineté appartenant au peuple, il est nécessaire qu'il puisse être à l'origine d'un référendum. Je vous suggère de ne pas rouvrir ce débat.

Le référendum existe déjà sous différentes formes dans notre droit positif, aux termes des articles 11 et 89 de la Constitution. Il existe également sous plusieurs formes au niveau local. Une procédure de référendum d'initiative partagée vient même d'être engagée. Nous en débattons probablement dans les semaines à venir ; mais nous savons d'ores et déjà que l'introduction d'un référendum d'initiative citoyenne ferait courir des risques d'insécurité juridique, aurait un effet systémique, dont nous avons longuement débattu, et introduirait le

principe du mandat impératif, qui n'a pas sa place dans une démocratie représentative. À la suite du grand débat national, il est question de renforcer le référendum local ou de modifier les règles du référendum d'initiative partagée. En tout état de cause, un débat aura lieu sur un certain nombre de mécanismes de démocratie participative. C'est pourquoi je vous suggère de classer cette pétition.

M. Ugo Bernalicis. Je trouve dommage de classer la pétition, même si je comprends bien que votre position n'a pas changé depuis l'examen, au mois de février dernier, de la proposition de loi de notre groupe, La France insoumise, visant à instaurer la possibilité de référendums d'initiative citoyenne législatif, abrogatif, révocatoire des élus et portant sur la mise en place d'une assemblée constituante.

Si vous avez des informations particulières en ce qui concerne les réformes envisagées, ce serait bien de les partager : pour l'heure, on pilote à vue, notamment en ce qui concerne la réforme constitutionnelle, qui a été mise en *stand-by* et dont on ne sait absolument rien. On lit ici ou là des articles de presse disant que certains membres de la majorité ne seraient pas favorables à une diminution du nombre des parlementaires ou que d'autres pourraient être intéressés par une évolution des mécanismes relatifs à l'initiative citoyenne et à la démocratie directe... J'ai hâte de voir ! En tout cas, vous faites un excellent travail de *teasing* avant les annonces grandiloquentes du petit monarque qui nous sert de Président de la République (*Exclamations*) et qui attend que les idées sortent de sa tête ! Certains de nos collègues ont en effet expliqué, sur des plateaux de télévision, qu'ils ne pouvaient pas répondre à telle ou telle question, parce qu'ils n'étaient pas dans la tête du Président. Cela veut bien dire que tout vient de lui et de lui seul ! Drôle de fonctionnement pour ce qu'on appelle une république et une démocratie !

Mme Cécile Untermaier. Monsieur le rapporteur, savez-vous qui sont ces 1 435 signataires ?

M. Christophe Euzet, rapporteur. Si mes informations sont bonnes, nombre des signataires sont originaires de la circonscription de Mme Caroline Abadie. Ils ont décidé, après en avoir discuté sur un rond-point, d'organiser leur propre référendum pour soumettre l'idée du RIC à la commission des Lois...

Monsieur Bernalicis, il faut éviter de se référer à la rumeur – les Français méritent mieux que des on-dit ou il-paraît-que. Vous connaissez notre position sur le RIC : je regrette que vous n'ayez pas saisi la perche que nous vous avons tendue en commission des Lois pour discuter sérieusement de vos préconisations, qui consistaient à introduire les référendums d'initiative citoyenne, sans aucune limite en termes de sujets ou de nombre de signataires. Notre discussion aurait mérité des échanges sérieux, entre constitutionnalistes...

M. Ugo Bernalicis. Ce n'est pas un sujet de constitutionnalistes, c'est un sujet de citoyens ! Vous tuez le débat !

M. Christophe Euzet, rapporteur. ... pour voir en quoi de tels procédés sont dangereux et expliquer aux Français pourquoi ils pouvaient se révéler parfaitement contre-productifs. Je trouve regrettable que nous n'ayons jamais eu, au-delà des postures politiques, la possibilité d'échanger des arguments sérieux. À mon sens, vous fantasmez les vertus du RIC.

La Commission décide de classer la pétition n° 35.

M. Christophe Euzet, rapporteur. La pétition individuelle n° 36 réclame la création d'une commission d'enquête parlementaire sur les dysfonctionnements du service public de la justice. La personne évoque des difficultés personnelles pour obtenir des informations sur certains audits et enquêtes administratives. Une fois encore, nous n'avons pas la compétence pour le faire nous-mêmes. En revanche, là encore, tout député pourrait demander, s'il la juge opportune, la création d'une commission d'enquête. Je vous propose de classer la pétition.

Mme Cécile Untermaier. Ces pétitions sont le produit d'un effort individuel ou collectif pour alerter la commission des Lois. Afin de dépasser l'aspect caricatural du système, dont nous convenons tous, nous devrions réfléchir à inscrire le dispositif, au-delà du règlement, dans la Constitution, pour donner un vrai poids à cette action citoyenne qui vise à interpeller des élus d'une autre manière. En attendant, nous aurions intérêt à faire ce que font d'autres administrations : lorsque nous sommes saisis de pétitions relatives à un problème de service public, nous devrions, à tout le moins, adresser un courrier au service ou au ministre concerné. Et comme il s'agit en l'occurrence d'un dysfonctionnement du service public de la justice, je crois qu'il serait bienvenu de transmettre l'information à la chancellerie.

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Je prends bonne note de votre proposition, madame Untermaier : je transmettrai cette pétition à Mme la garde des Sceaux, ainsi que, à chaque fois que ce sera utile, les pétitions aux ministères concernés.

M. Pierre Morel-À-L'Huissier. J'ai eu l'occasion de suivre pendant dix ans les pétitions reçues à l'Assemblée nationale, qui transitent par la commission des Lois. Au regard de ce qui se passe dans notre pays, il me semble que cette procédure devrait être approfondie et complétée, dans la mesure où c'est un moyen offert à des citoyens de faire remonter des problèmes. En tout état de cause, la commission des Lois devrait s'intéresser davantage à ce sujet.

M. Christophe Euzet, rapporteur. Nous retenons en effet l'idée de Mme Untermaier. À droit constant, il peut être intéressant de transmettre les pétitions aux services concernés.

Sur la procédure en elle-même, j'ai l'impression que nous sommes en train d'assister à la fin de quelque chose. Plusieurs perspectives s'offrent à nous : instruction préalable des pétitions au Conseil économique, social et environnemental (CESE), examen en séance dès lors que la pétition a recueilli un nombre significatif de signataires, après instruction par la commission compétente... J'ai le sentiment que ce dispositif est appelé à évoluer significativement dans les mois à venir.

La Commission décide de classer la pétition n° 36.

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Nous en avons terminé avec l'examen des pétitions. Ce dispositif risque effectivement d'évoluer fortement dans les mois à venir.

*

* *

La Commission procède à l'audition de M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur le projet de loi de transformation de la fonction publique (n° 1802) (Mme Émilie Chalas, rapporteure).

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Monsieur le secrétaire d'État, nous sommes ravis de vous accueillir au sein de la commission des Lois, que vous connaissez bien. Vous allez nous présenter le projet de réforme de la fonction publique. Cette audition ne vaut pas discussion générale. Après votre intervention, les députés qui le souhaitent pourront vous poser des questions d'une durée n'excédant pas deux minutes.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. Madame la présidente, mesdames, messieurs les députés, je suis très heureux de retrouver la commission des Lois pour cette audition sur le projet de loi de transformation de la fonction publique. Permettez-moi d'excuser l'absence de Gérard Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, retenu au conseil des ministres.

Le projet de loi que je vais vous exposer a été présenté au conseil des ministres le 27 mars dernier. Il répond à l'objectif de transformation de l'action publique, que défend le Président de la République, ainsi qu'aux orientations dessinées par le Premier ministre, à l'occasion du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018. Il représente une profonde modernisation de la gestion des ressources humaines de la fonction publique, mais aussi un outil, une condition nécessaire pour mettre en œuvre les autres transformations publiques dans chaque périmètre ministériel, ainsi que dans les autres versants de la fonction publique.

Dès lors que l'on s'intéresse à la question des ressources humaines de la fonction publique, il faut rappeler que l'on évoque 5 500 000 agents publics, dont 1 million de contractuels, et avoir en tête que neuf agents sur dix sont quotidiennement au contact avec les usagers, sous des formes diverses, pour l'exercice de leurs missions. Nous savons, parce que les organisations représentatives nous l'ont dit, mais aussi parce que j'ai eu l'occasion d'organiser de nombreuses réunions avec les agents, territoire par territoire, sans filtres ni conditions, qu'ils sont attachés à l'exercice de leur mission et ont à cœur de rendre un service de qualité. À chacun de mes déplacements, j'ai entendu des agents soucieux d'évoluer professionnellement dans la fonction publique, parfois de mettre fin à un sentiment d'assignation à résidence professionnelle, et certains même envisager une seconde carrière dans le secteur privé.

Dans le même temps, nos concitoyens expriment de fortes attentes, que nous avons pu mesurer à l'occasion du grand débat, sur la capacité des services publics à répondre à leurs besoins, à être réactifs, à garantir la continuité qui est au cœur de leur engagement. Les employeurs publics, pour leur part, comme les élus, nous ont fait part de leur volonté de bénéficier d'outils managériaux nouveaux et de voir les outils actuels améliorés. Ils nous ont surtout demandé de leur faire confiance et de leur accorder de l'autonomie dans les fonctions qui leur incombent et pour les réformes qu'ils ont à mener.

Au regard de ces exigences, nous devons répondre à un triple enjeu : offrir aux agents publics de nouveaux droits et de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle ; accorder aux employeurs publics, élus ou encadrants, une plus forte autonomie dans le recrutement et la gestion de leurs équipes ; apporter une nouvelle souplesse, mais aussi des outils de décloisonnement, pour améliorer la réactivité et l'efficacité du service public. Il faut

inventer une nouvelle souplesse, pour être plus efficaces, mais aussi apporter de nouveaux droits et des perspectives professionnelles à tous les agents.

Ce projet de loi est avant tout le fruit d'une année de concertations avec les neuf organisations syndicales et les employeurs du versant hospitalier comme territorial. Il s'inscrit dans un cadre, une volonté clairement affichée : ne pas remettre en cause le statut défini par la loi de 1983, auquel nous sommes attachés, ainsi qu'aux valeurs qui le sous-tendent et qui caractérisent l'engagement dans la fonction publique. Mais nous sommes aussi attachés à le moderniser et à le rénover, pour lui permettre de s'adapter à des contraintes nouvelles, que ce soient des évolutions technologiques ou territoriales ou celles des besoins exprimés par les usagers.

Avant de vous présenter les principales dispositions du texte, je dirai un mot sur sa méthode d'élaboration et la concertation conduite depuis quinze mois. Toutes les organisations syndicales ont pris part jusqu'au bout à la concertation, qui a pris la forme de plusieurs dizaines de réunions, pendant plusieurs centaines d'heures. Ces organisations étaient aussi présentes dans les instances : les conseils supérieurs des trois versants du secteur public, comme le Conseil commun de la fonction publique, qui a été saisi pour avis. Ces instances ont eu à examiner environ trois cents amendements, déposés par les employeurs, ainsi que par la CFDT et l'UNSA, les autres organisations syndicales ayant fait le choix de ne pas en présenter. À la demande de ces deux syndicats, j'avais accordé un délai supplémentaire pour le dépôt d'amendement, de manière à permettre leur examen et la défense des différentes positions.

Si l'on met de côté les amendements de suppression d'articles du texte, dont la défense a été l'occasion de présenter un certain nombre de positions de principe, nous avons pris en compte la moitié des amendements déposés par les deux syndicats, soit en introduisant des dispositions nouvelles dans le texte – rôle du conseiller syndical dans certaines procédures ou amélioration de l'accès à la formation pour certains agents particulièrement fragiles –, soit en nous engageant à les prévoir dans les décrets d'application, dans la mesure où le droit de la fonction publique relève pour une grande part du domaine réglementaire.

S'agissant des employeurs publics, nous avons fait le choix de la coconstruction avec la fédération hospitalière de France et les employeurs territoriaux. Je me suis appuyé sur la coordination des employeurs territoriaux, lancée par Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui réunit l'ensemble des associations représentatives d'élus locaux, par strates, à commencer par les trois plus connues, l'Association des régions de France (ARF), l'Assemblée des départements de France (ADF) et l'Association des maires de France (AMF). Nous avons prévu des possibilités de différenciation pour la fonction publique territoriale. Par exemple, sur l'élargissement de la possibilité de recours aux contrats, sur la rupture conventionnelle ou sur des sujets relatifs à la formation, nous avons veillé à ce que les dispositions que nous vous présentons aujourd'hui soient coconstruites. Elles l'ont été à tel point que ce sont les amendements mêmes des employeurs territoriaux qui ont été intégrés dans le texte.

Tout cela témoigne d'une volonté de consultation et de concertation que nous allons poursuivre sous des formes différentes, à l'occasion du débat parlementaire, en souhaitant qu'il soit l'occasion d'autres enrichissements.

Sur le fond, le texte est organisé autour de cinq piliers. Le premier a trait au dialogue social, que nous souhaitons à la fois plus stratégique et recentré sur des enjeux qualitatifs.

Notre volonté est également de le simplifier : il existe actuellement 22 000 instances de dialogue différentes – parfois avec des organisations contradictoires – couvrant les 5,5 millions d’agents. Nous souhaitons déconcentrer les décisions, notamment en matière de mobilité, et recentrer l’instance unique que nous allons créer par fusion des comités techniques (CT) et des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur les grands enjeux de chacune des catégories de personnel concernées.

Ces nouvelles dispositions vont permettre aux employeurs publics et aux encadrants de recruter directement les compétences dont ils ont besoin et qu’ils auront choisies : les commissions administratives paritaires (CAP) n’examineront plus les dossiers individuels de mobilité des agents publics. Les nouvelles instances de dialogue social – notamment l’instance unique susmentionnée – auront à définir les règles de portée générale et les voies de recours spécifiques. Ainsi, en matière d’accès à la mobilité ou à la promotion, les règles seront définies au sein d’instances uniques par le biais du dialogue social et seront ensuite appliquées par les encadrants. Bien entendu, les agents publics auront toujours des possibilités de recours internes et, le cas échéant, contentieux.

Nous souhaitons aussi décentraliser le dialogue social et permettre la conclusion d’accords majoritaires au niveau local, indépendamment ou non d’un accord national. C’est un levier important pour permettre à tous les acteurs locaux du dialogue social de travailler ensemble sur certaines thématiques, qu’il faudra arrêter en lien avec les partenaires sociaux. C’est d’ailleurs l’objet d’une des demandes d’habilitation à légiférer par ordonnance.

Le deuxième pilier du projet de loi vise à développer des leviers managériaux pour que l’action publique soit plus efficace. Le premier objectif de ce second pilier – et sans doute une des mesures les plus discutées – concerne le recours aux contractuels. Cette ouverture n’est pas nouvelle : un million d’agents sont déjà contractuels et ils servent avec la même intensité, les mêmes droits et les mêmes devoirs que les fonctionnaires, comme le prévoit l’article 30 du statut de 1983.

Cet élargissement du recours aux contrats va garantir une plus grande diversité des profils, faciliter les recrutements – notamment dans les métiers pour lesquels les écoles de service public ne proposent pas de formation –, mais aussi répondre aux besoins des employeurs publics qui, de manière récurrente, nous indiquent ne pas toujours trouver les compétences et les profils dont ils ont besoin dans le vivier des agents titulaires.

Cette mesure rendra possible le recrutement de cadres de haut niveau aux compétences rares, qui peuvent souhaiter s’engager pour le service public, non pas pour toute une carrière, mais de manière plus limitée dans le temps – ainsi pour les emplois de direction ou les contrats de projet. Ces derniers seront ouverts dans les trois fonctions publiques, pour mobiliser des compétences externes afin de conduire ou mettre en œuvre un projet spécifique, pendant une durée inférieure à six ans. Par exemple, un maire qui souhaite mettre en place un plan de rénovation urbaine et a besoin d’un spécialiste pendant quatre à cinq ans, ou pendant la durée d’un programme, pourra y recourir. Il n’y aura aucune obligation, simplement la volonté de faciliter son recours, en assouplissant les conditions d’accès.

Parallèlement, nous souhaitons mieux lutter contre la précarité des contractuels. C’est pourquoi nous élargissons le recours à l’emploi contractuel et titulaire pour l’exercice de missions qui nécessitent un service à temps non complet – durant le temps périscolaire ou la cantine par exemple – et ainsi supprimer le recours parfois abusif aux vacances.

Dans la même logique managériale, nous voulons renforcer l'évaluation et la reconnaissance de l'engagement professionnel : la notation sera supprimée afin que l'entretien d'évaluation professionnelle se généralise et que l'évaluation soit plus qualitative.

Nous voulons aussi faciliter, sans la rendre obligatoire, l'intégration de parts variables dans la rémunération. Ce sera désormais possible pour les contractuels, alors que seuls les titulaires peuvent actuellement y prétendre. Des mécanismes d'intéressement collectif pourront être mis en place dans la fonction publique hospitalière, comme dans les deux autres fonctions publiques.

Le troisième pilier du texte vise à la fois à renforcer l'équité, mais aussi l'égalité, entre les agents. L'équité suppose l'alignement des régimes de temps de travail – certaines collectivités appliquent actuellement des protocoles inférieurs à 1 607 heures. L'équité, c'est le renforcement et la modification du cadre d'examen des situations de déontologie, en prenant en compte l'expérience des deux dernières années, afin que l'examen de déontologie soit centré sur les métiers à risques, pas seulement à la sortie de la fonction publique, mais aussi au retour ou à l'entrée dans la fonction publique, à la suite du recrutement de contractuels sur des postes considérés comme sensibles.

L'égalité, c'est aussi travailler, et avoir un peu de temps pour le faire dans la concertation, grâce à des habilitations à légiférer par ordonnance sur la protection sociale complémentaire, sur la prévention des risques psychosociaux ou la réforme du système de formation.

Le quatrième pilier touche à la mobilité entre fonctions publiques, mais aussi avec le secteur privé. Il s'agit d'abord de garantir la portabilité des droits – du contrat à durée indéterminée, du compte personnel de formation et par le biais d'un mécanisme de conversion pour celles et ceux qui font des allers-retours entre le secteur public et le secteur privé. Il convient ensuite de prévoir un dispositif global d'accompagnement en cas de restructuration de services : accompagnement personnalisé et renforcé, mise en place d'une priorité d'affectation locale pour permettre à un fonctionnaire dont le poste serait supprimé – quelle qu'en soit la raison – de rester fonctionnaire, en changeant de ministère ou de service déconcentré et en s'appuyant sur un congé de transition professionnelle lui permettant d'être formé à ce nouveau métier.

En outre, nous allons proposer d'ouvrir le mécanisme de la rupture conventionnelle aux contractuels de droit public et, à titre expérimental, aux agents titulaires de la fonction publique. Nous l'avons envisagé pour la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH). À l'issue de la concertation, les employeurs et l'une des organisations syndicales nous ont proposé de l'expérimenter également dans la fonction publique territoriale. Par ce biais, nous souhaitons faciliter les deuxième ou troisième carrières dans le secteur privé, en donnant aux agents publics les mêmes garanties qu'aux salariés – le bénéfice d'une indemnité de rupture et de l'assurance chômage.

Enfin, le cinquième pilier vise à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit de transposer dans la loi le protocole d'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, signé par les employeurs des trois fonctions publiques et par sept des neuf organisations syndicales. Des plans d'action devront obligatoirement être adoptés pour traiter les écarts de rémunération et prévenir les violences et discriminations sexistes et sexuelles. Le dispositif de nominations équilibrées sera renforcé pour les emplois de direction. Il conviendra que la répartition femmes-hommes des

promotions et avancements au choix soit conforme à la répartition femmes-hommes des effectifs concernés dans le corps ou le cadre d'emploi.

Nous plaidons également pour le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales aux agents durant les congés de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant. Nous proposerons de supprimer le jour de carence pour les femmes enceintes, de la déclaration de grossesse au départ en congé de maternité.

Indépendamment du protocole sur l'égalité femmes-hommes, certaines dispositions visent à favoriser l'égalité professionnelle des agents en situation de handicap : nouvelles obligations pour les employeurs en matière de lutte contre les discriminations, reconnaissance de nouveaux handicaps susceptibles de bénéficier d'aménagement d'épreuves lors des concours, création d'une procédure de promotion dérogatoire élargie par le biais de la suppression de la référence au seul handicap physique. Cette volonté d'inclusion complétera utilement les dispositions déjà adoptées à l'occasion de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel défendue par la ministre du travail Muriel Pénicaud.

Le projet de loi n'épuise pas les thématiques relatives à la fonction publique puisque des concertations sont aussi ouvertes sur l'attractivité des concours – qui relèvent du champ réglementaire –, importante pour garantir l'attractivité des métiers de la fonction publique. Nous réfléchissons également au développement de l'apprentissage et au renforcement de la politique de prévention et de santé au travail.

En conclusion, le projet de loi que je vous propose répond à nos objectifs : trouver de nouvelles souplesses et moderniser le statut de la fonction publique, tout en garantissant de nouveaux droits aux agents, et notamment le droit fondamental de mieux maîtriser leur parcours et leur vie professionnels, voire d'envisager – pour ceux qui le souhaitent – une deuxième ou une troisième carrière, dans le secteur public ou privé.

Mme Émilie Chalas, rapporteure. Madame la présidente, monsieur le secrétaire d'État, mes chers collègues, le projet de loi de transformation de la fonction publique que la commission des Lois examinera au début du mois de mai est une réforme attendue par nos concitoyens et par les 5,5 millions de femmes et d'hommes qui travaillent chaque jour pour le service public. Le titre de ce projet de loi poursuit une ambition très claire : transformer la fonction publique, non pas pour renier ses fondements, mais pour mettre en œuvre les moyens nécessaires à sa modernisation.

Cet impératif de modernisation s'inscrit précisément dans un contexte où les fonctionnaires sont souvent la cible de critiques injustes et de stigmatisations qui alimentent un climat de défiance nauséabond. Nous devons toutes et tous être fiers de notre fonction publique et des agents qui y travaillent : leur engagement au service de l'intérêt général doit être salué. Quel que soit leur domaine d'intervention, au sein de l'État, dans les collectivités ou à l'hôpital, nous pouvons compter sur leur professionnalisme et leur dévouement en faveur du bien public. Ils sont les chevilles ouvrières de nos décisions politiques, dans un souci de neutralité, d'expertise et de service. Il me paraît particulièrement important de le rappeler, à l'heure où il est parfois trop courant et trop facile de participer à un exercice stérile de « fonctionnaire-bashing » d'autant plus insupportable qu'il méconnaît la réalité.

Nous construisons cette réforme avec eux, pour eux ; ne laissons pas croire que nous œuvrons contre eux. Aucune réforme ne rayonne lorsqu'elle est portée contre une partie de nos concitoyens. Ce texte et le travail parlementaire à venir œuvrent à libérer, à protéger et à

unir. Monsieur le secrétaire d'État, ce texte a fait l'objet d'un long cycle de concertations que vous avez conduites depuis plus d'un an, entre autres avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique. Les enjeux qui entourent cette réforme sont nombreux. Ils suscitent à la fois des espoirs, mais aussi des inquiétudes. Notre devoir collectif est d'y répondre, dans le cadre d'un débat parlementaire approfondi qui, je l'espère, sera à la hauteur des défis auxquels la fonction publique est aujourd'hui confrontée.

Je ne reviendrai pas dans le détail sur chacune des mesures que contient ce projet de loi, qu'il s'agisse de la réforme des instances de concertation, du développement du recours au contrat, de la mobilité, de l'accompagnement des transitions professionnelles ou des mesures en faveur de l'égalité.

À titre personnel – et je pense que la plupart de mes collègues partagent cet avis –, je me félicite de l'exemption du jour de carence pour les femmes enceintes prévue par l'article 32. C'est une avancée concrète, que j'appelais de mes vœux depuis près de deux ans.

D'autres avancées sont indispensables. Les nombreuses auditions que je mène en tant que rapporteure soulignent un besoin de clarification ou d'approfondissement du texte.

Développer une véritable stratégie managériale dans la fonction publique n'est pas un gros mot. Comme je l'ai déjà souligné dans l'avis budgétaire que j'ai rendu sur le programme « Fonction publique » du projet de loi de finances pour 2019, le management n'est pas un concept réservé à la sphère privée : parce que les fonctionnaires mettent en œuvre nos politiques publiques, le sens de l'action doit être porté ; la situation et les envies des agents doivent être entendues. C'est une réalité du quotidien – notamment dans les services publics de proximité – que vivent chaque jour des milliers d'agents publics qui exercent des fonctions d'encadrement technique ou intermédiaire. Les prochaines semaines seront utiles afin de réfléchir aux propositions que j'aurais l'opportunité de vous présenter lors de l'examen du texte en commission des Lois, qu'il s'agisse d'outils supplémentaires ou de dispositifs d'évaluation.

À ce stade, monsieur le secrétaire d'État, je souhaiterais vous interroger sur plusieurs sujets essentiels abordés par le projet de loi. L'article 22 entend habiliter le Gouvernement à prendre différentes mesures relatives aux modalités de recrutement, à la formation, au développement d'une culture commune et à la mobilité des trois versants de la fonction publique. Pouvez-vous nous préciser vos intentions en la matière ? Cette question touche également aux évolutions relatives à la haute fonction publique : quelles sont les perspectives envisagées par le Gouvernement ?

Par ailleurs, en lien avec la réforme de l'apprentissage dans le secteur privé qui modifie notamment les modalités de financement, quels sont les engagements du Gouvernement afin de garantir le développement de l'apprentissage dans la fonction publique ?

L'article 17 habilite le Gouvernement à réformer par ordonnance les règles relatives à la protection de la santé des agents publics. Pouvez-vous nous préciser quelles avancées pourront être opérées en matière de médecine préventive et de complémentaire santé ?

L'article 6 du projet de loi pose le principe d'un égal accès à l'emploi public applicable au recrutement contractuel. Un décret précisera les modalités de cette procédure. Cela inquiète les employeurs publics. Quels en seront les contours ?

Enfin, promouvoir l'égalité des chances doit constituer l'un des piliers de notre action. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que tous les citoyens « sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics ». Il nous appartient de faire davantage en ce domaine. Je me réjouis que le titre V du projet de loi apporte de nombreuses garanties en matière d'égalité professionnelle, afin de réduire les inégalités qui minent la carrière des agents. Mais, monsieur le secrétaire d'État, ne pourrait-on pas aller plus loin, en renforçant par exemple le dispositif des classes préparatoires intégrées aux écoles du service public, afin de consacrer une véritable égalité des chances ?

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. La transparence salariale est un sujet qui a été abordé à de nombreuses reprises dans le grand débat. Certes, la transparence absolue a ses limites, mais quelles évolutions seraient nécessaires pour retisser le lien de confiance entre les citoyens et leur administration, afin que les rémunérations soient plus transparentes, notamment dans la haute fonction publique ?

M. Guillaume Gouffier-Cha. Après dix-huit mois de concertation, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté en conseil des ministres le 27 mars dernier. En préambule, au nom du groupe La République en Marche, je salue le travail que vos équipes et vous-même avez réalisé, ainsi que la disponibilité dont vous avez fait preuve.

Nous partageons votre constat et vos objectifs. Trois questions intéressent plus particulièrement le groupe La République en Marche : comment ce projet de loi s'inscrit-il au sein d'« Action publique 2022 », programme lancé au début du quinquennat afin d'accélérer la transformation de la fonction publique ?

Les différentes ordonnances prévues dans le projet de loi concernent des sujets majeurs : l'organisation du dialogue social, la formation professionnelle ou la santé des agents et la médecine du travail. Nous portons une vigilance particulière sur ces sujets. Pourriez-vous nous préciser le périmètre exact des ordonnances, leur contenu et leurs modalités d'exécution ?

Pour les questions touchant à la haute fonction publique, et plus particulièrement à la déontologie, je laisserai la parole à notre collègue Fabien Matras, qui travaille sur le sujet depuis deux ans.

Les dispositions du projet de loi relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux droits des femmes qui font suite au protocole adopté le 30 novembre dernier marquent de réelles avancées. Mais ne pensez-vous pas que nous pouvons aller plus loin, notamment concernant les plans d'action et les nominations équilibrées ?

M. Olivier Marleix. Je regrette que nous soyons privés d'une discussion générale, d'autant que la rapporteure a pu s'exprimer cinq minutes alors que les groupes d'opposition n'auront droit qu'à deux minutes chacun !

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Vous n'êtes pas privé de discussion générale : nous sommes convenus qu'elle aurait lieu le 2 mai, avant l'examen des articles !

M. Olivier Marleix. Il reste que la rapporteure parle cinq minutes, sans doute parce qu'elle est de la majorité, alors que les oppositions n'ont que deux minutes pour poser leurs questions...

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. La rapporteure dispose de cinq minutes parce qu'elle est rapporteure.

M. Olivier Marleix. Monsieur le secrétaire d'État, d'où vient cette volonté de supprimer les CAP pour les mesures dites favorables – si tant est qu'un refus de mutation ou d'avancement soit une mesure favorable pour l'agent ? Les associations d'élus que nous avons auditionnées ne le demandent pas et considèrent même que la CAP est un lieu qui garantit l'examen équitable de la situation de chaque agent dans les collectivités territoriales. Je comprends qu'au sein de certains ministères, notamment celui de l'éducation nationale, le système soit largement perfectible mais, même en supprimant les compétences des CAP sur les mutations et les avancements, il vous restera un million d'agents à gérer ! Par quoi allez-vous les remplacer et comment seront réalisés les mouvements ? Les enseignants, les fonctionnaires de police attendent des réponses précises, que votre texte n'apporte pas.

Ma deuxième question concerne la déontologie. Avec Fabien Matras, nous avons réalisé une mission d'information et notre rapport a été adopté à l'unanimité en commission. Pourtant, nous ne retrouvons pas nos propositions dans le projet de loi. Au contraire, on recule ! Nous préconisions par exemple la fusion de la Commission de déontologie avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) afin d'assurer une véritable indépendance, comme c'est le cas pour tous les élus. Pourquoi ne pas avoir retenu cette proposition ? Préférez-vous rester dans l'entre-soi ?

Nous réclamions également la publicité des décisions de la commission de déontologie ; ce n'est pas davantage repris dans le projet de loi.

Enfin, en quoi cette réforme contribue-t-elle à la réduction de la dépense publique ? Y avez-vous renoncé ?

Ma dernière question prolongera celle de la présidente : j'ai découvert avec stupéfaction que notre pays compte 70 000 fonctionnaires civils d'État, rémunérés en hors échelle lettre, ce qui représente, primes incluses, plus de 5 000 euros nets par mois. Il y en avait 25 000 avant la décentralisation. Comment expliquer cette évolution, monsieur le secrétaire d'État ? Une réduction de 10 %, ce serait 1 milliard d'euros d'économies !

Mme Laurence Vichnievsky. Monsieur le secrétaire d'État, je vous remercie pour cet exposé et la facilité avec laquelle nous pouvons travailler avec vous. Nous ferons valoir notre position dans le cadre de la discussion générale du 2 mai, mais avons d'ores et déjà quelques questions précises.

L'article 3 du projet de loi prévoit de fusionner les comités techniques et les CHSCT. Cette fusion entraînera-t-elle une diminution sensible et conséquente des représentants du personnel, élus ou désignés ? C'est une crainte de beaucoup d'organisations syndicales.

S'agissant de l'article 13, le problème tenant à la différenciation des rémunérations a largement été évoqué, notamment dans la fonction publique hospitalière. Évidemment, une infirmière travaillant à Paris ou à Clermont-Ferrand n'a pas les mêmes charges. Comment le

prendre en compte ? Certains employeurs publics sont contraints de recourir à des moyens quasiment illégaux pour favoriser leurs agents, sous peine de ne plus pouvoir en recruter.

Enfin, monsieur le secrétaire d'État, notre regret majeur est que la haute fonction publique ne soit pas concernée par ce projet de loi. C'est pourquoi nous serons très attentifs au contenu de l'article 16 qui appellera plusieurs questions de mon collègue Vincent Bru. Certaines des fonctions dévolues à la nouvelle commission placée auprès du Premier ministre ne pourraient-elles pas être confiées aux juridictions administratives ou financières, celles-ci ayant récemment joué un rôle protecteur en matière de conflit d'intérêts ?

M. Pierre Morel-À-L'Huissier. Concernant la transparence et l'équité, avez-vous tenu compte des travaux de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique et des différentes commissions de déontologie ? A-t-on une vision globale des problématiques liées aux flux entre secteur public et secteur privé ?

S'agissant des incompatibilités et inéligibilités, vous parlez aussi de transparence et souhaitez la garantir, tout en simplifiant. Mais tous les sujets ont-ils été traités ? Seriez-vous prêts à accepter des amendements ?

Mme Marietta Karamanli. Quelques observations préalables sur la méthode. Pour commencer, le groupe Socialistes et apparentés, comme les organisations syndicales représentatives, considère que, s'il y a bien eu une cinquantaine de réunions de concertation, celles-ci n'ont pas permis d'engager un vrai dialogue.

D'autre part, le projet de loi renvoie certains sujets très importants – santé, protection sociale, conditions de travail, formation – à des ordonnances. Notre groupe le regrette, tant sur le fond que sur la forme : le recours aux ordonnances vient contredire le principe de la discussion avec tous les agents, mais aussi le débat public et contradictoire assuré par l'Assemblée nationale.

Enfin, nous déplorons votre choix de la procédure accélérée.

Sur le fond, réformer la fonction publique, c'est réformer un élément déterminant de l'État, ses ressources humaines permanentes et ses compétences administratives et techniques. Le texte ne traite pas de la gestion de la fonction publique et n'apporte pas une vision du sens de l'engagement des agents. Dans son avis, le Conseil d'État constate d'ailleurs que « la multiplication des possibilités, déjà nombreuses, de recruter des agents contractuels, sans qu'il soit possible de dégager des modifications proposées des critères simples et clairs, ne contribue pas à la lisibilité du dispositif ni à la bonne appréciation de ses conséquences ».

Pouvez-vous nous dire ce qui ressort de l'évaluation des dispositions existantes en matière de recours aux contractuels ? Qu'attendez-vous de la multiplication des dispositifs ? Combien de contrats et de contractuels sont actuellement recensés dans les trois fonctions publiques ? Quelle est leur proportion par rapport aux agents titulaires et quelle est leur rémunération moyenne et médiane ?

Parmi les dispositions que vous envisagez de prendre par ordonnance, quelles grandes orientations entendez-vous promouvoir dans le domaine de la couverture santé complémentaire – souvent, les agents sont moins bien couverts en matière de prévoyance – et dans celui, essentiel, de la formation, afin de permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière et afin d'améliorer la qualité du service ?

M. Ugo Bernalicis. Je rejoins ma collègue : vous évoquez les organisations syndicales et le dialogue, mais votre discours ressemble fortement à celui que l'on nous a tenu sur le projet de loi de réforme de la justice ! Des heures de discussions, de débats, d'échanges et, à la fin, vous vous êtes mis tout le monde à dos... Continuez ainsi, vous êtes une fois de plus sur la bonne voie !

Certes, nous nous félicitons des derniers articles du projet de loi en matière d'égalité femmes-hommes, de la suppression du jour de carence pour le congé maternité, de la valorisation du congé parental et des dispositions concernant le handicap. Sur ces mesures-là au moins, vous pourrez compter sur notre soutien.

Mais nous déplorons le recours massif aux ordonnances et votre volonté de recruter des contractuels sur des emplois permanents. Certes, vous précisez bien que ce sera par dérogation, pour rassurer tout le monde, mais sans fixer ni seuil ni objectifs. Qu'est-ce qui empêchera que 100 % des emplois de direction soient pourvus par des contractuels ? Il en sera de même pour tous les emplois dans les établissements publics. On voit bien ce qui nous attend par la suite...

Du reste, pourquoi vous focaliser sur les emplois de direction, monsieur le secrétaire d'État ? Si les contractuels, c'est si génial, si souple, si cela améliore l'agilité et libère les énergies, pourquoi ne pas avoir ouvert le recrutement de contractuels à tous les emplois permanents ? Voilà qui aurait été ambitieux et aurait vraiment transformé la fonction publique ! Les avez-vous restreints aux seuls emplois de direction pour les réserver aux copains et aux copines, à tous vos amis qui travaillent dans le secteur privé, mais qui aimeraient bien donner un coup de main pour mettre en place vos réformes ? Peut-être craignent-ils d'être un peu trop mal payés s'ils devenaient fonctionnaires... Ils préféreraient des postes de contractuels pour pouvoir négocier leurs rémunérations. Est-ce cela votre objectif ?

Monsieur le secrétaire d'État, où est la simplification quand vous créez une telle diversité entre contractuels et titulaires ? En quoi est-il plus simple de gérer à la fois des contractuels et des titulaires ? En quoi est-il plus simple de gérer des rémunérations différentes ? En quoi est-il plus simple de gérer des évolutions de carrière différentes ? En quoi est-ce plus simple de gérer des mobilités différentes ? Je ne vous suis pas, monsieur le secrétaire d'État : c'est plus complexe. Mais c'est plus facile pour recruter les copains !

M. Stéphane Peu. À mon tour de le relever, après mes deux collègues : cela devient une habitude de légiférer contre l'unanimité des acteurs ! Pourtant, avec ce que nous avons vécu au cours des derniers mois, je croyais la méthode révolue...

Le 15 mars, le Conseil commun de la fonction publique s'est réuni et les neuf organisations syndicales – qu'elles aient amendé ou non votre projet de loi – ont voté contre. Même les organismes représentant les employeurs se sont abstenus. Pas un seul n'a approuvé votre projet de loi. Ce qui pose tout de même un problème : prétendre faire le bonheur à la place des gens, voire contre eux, est une idée qui devrait être depuis longtemps jetée aux poubelles de l'histoire – et c'est moi qui vous le dis ! Votre projet de loi est engagé sur de très mauvais rails.

Autre mauvaise habitude : l'absence d'étude d'impact. Nous ne savons pas où nous allons. Pas davantage de visions prospectives dans votre propos liminaire : pardonnez-moi de vous le dire, mais on est plus dans un discours de directeur des ressources humaines (DRH)

que dans celui d'un ministre de la République ! Forcément, tout cela laisse un goût un peu amer.

Je souhaiterais vous poser deux questions, car à défaut d'une étude d'impact, peut-être disposez-vous d'une étude prospective.

Vous prétendez vouloir maintenir le statut tout en élargissant le recours à la contractualisation. Nous sommes nombreux ici à avoir géré des collectivités locales, des organismes HLM ou à avoir été employeurs dans la fonction publique ; nous avons pu constater que, dans certains secteurs, le statut de la fonction publique a progressivement été éteint en ouvrant la possibilité de recruter des contractuels. Êtes-vous capable de nous dire, études prospectives à l'appui, si, dans dix ans il y aura plus ou moins de fonctionnaires au statut ?

Par ailleurs, sachant que 20 % de la population active de ce pays est composée de fonctionnaires, avez-vous conduit une étude comparative entre les secteurs public et privé sur les mérites du statut pour la mobilité des salariés ; n'est-il pas plus performant dans le secteur public que dans le secteur privé ? Pour ma part, je soutiens que le statut de la fonction publique est un meilleur garant de la mobilité des salariés que ne l'est celui de droit privé.

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Vous remarquerez que j'ai concédé aux orateurs des groupes un temps de parole assez large ; il n'en sera pas de même pour les interventions à titre personnel, qui seront limitées à deux minutes.

M. Yannick Favennec Becot. Merci, madame la présidente, de m'accueillir ponctuellement dans votre commission ; je poserai quatre questions à M. le secrétaire d'État.

Votre réforme propose un nouveau contrat de projet spécifique à la fonction publique, qui s'inscrira dans une durée limitée, sans ouvrir droit à un contrat à durée déterminée ni à une titularisation. Sa durée minimale sera d'un an et ne pourra excéder au maximum six ans ; le groupe Libertés et Territoires s'inquiète de la précarité qu'un tel contrat entraînera. Il semble en effet qu'une personne pourra successivement être engagée sur la base de ce type de contrat pour des projets qui s'enchaîneront sans jamais bénéficier de la garantie de l'emploi ; elle n'aura donc jamais de visibilité au-delà de six ans.

Par ailleurs, la durée minimale d'un an paraît très contraignante : un projet peut nécessiter une embauche pour une durée plus limitée. Pourriez-vous nous rassurer sur cet aspect ?

Vous indiquez encore que cette réforme permettra à certains de nos concitoyens issus du secteur privé de s'engager dans le service du public pour un temps de leur parcours professionnel. Comment envisagez-vous de financer les salaires de ces personnes venues du privé, alors que les salaires dans le secteur privé ne sont pas les mêmes que ceux de la fonction publique ?

Vous voulez renforcer les mécanismes de reconnaissance de la performance professionnelle des agents publics : comment cette évaluation sera-t-elle réalisée ? Sur la base de quels critères ?

Enfin, vous souhaitez généraliser l'entretien professionnel afin d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires ; cet entretien concernera-t-il aussi les contrats de projet ?

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État chargé de la fonction publique. Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, je vous remercie pour toutes ces interventions, et particulièrement celles et ceux qui ont apporté un soutien au texte ou à certaines de ses dispositions.

Madame la rapporteure, nous sommes effectivement déterminés à mieux encadrer les questions de recrutement. Faciliter le recours aux contractuels doit s'accompagner du respect du principe de l'égal accès à l'emploi public, qui nécessite d'être attentif à deux points.

Le premier est la transparence ; nous avons franchi un pas depuis le 28 décembre dernier avec la publication d'un décret qui oblige chaque employeur public à rendre publique toute offre d'emploi vacant, titulaire et contractuel, de plus d'un an, sur un espace numérique commun nommé Place de l'emploi public. Nous pensions qu'à peu près 5 000 offres d'emplois vacants seraient ainsi rendues publiques, or nous en comptons 9 000 aujourd'hui, ce qui démontre que les employeurs jouent le jeu et respectent cette obligation, alors que le site n'est véritablement opérationnel que depuis le 15 février.

Ce décret veille à ce que la procédure de recrutement soit respectueuse de l'égalité de traitement en précisant un certain nombre de modalités : les candidats doivent être entendus par un jury composé des mêmes personnes, de façon à garantir un examen objectif sur les questions de compétences et d'objectivation des compétences requises ou encore sur les questions de constitution minimale de dossiers, ce qui renvoie d'ailleurs à un certain nombre de propositions pouvant notamment porter sur la déontologie et une déclaration simplifiée d'intérêts.

Nous devons ensuite veiller à ce que ces procédures soient adaptées à la taille de l'administration employeur. Nous ne pouvons pas imposer les mêmes mécanismes à une commune de quelques milliers d'habitants, qui ne dispose pas nécessairement d'un service RH, et à une métropole, une région, un département ou encore un opérateur de l'État. C'est pourquoi le décret prévoira cette possibilité de différenciation.

Seront concernées les différentes catégories hiérarchiques, y compris la haute fonction publique pour les emplois de direction ; et pour ce qui est de la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction dans les trois versants, nous veillerons tout particulièrement à la question des compétences. La fonction publique hospitalière nécessite un travail particulier, en lien avec les référentiels du type de ceux établis par l'École des hautes études en santé publique de Rennes.

Nous souhaitons par ailleurs développer l'apprentissage. On dénombre un peu plus de 14 000 apprentis dans la fonction publique ; l'objectif est d'augmenter ce nombre et de favoriser ce type de formation. Il faut toutefois noter que cela ne relève pas du domaine de la loi, mais plutôt de celui du règlement, et nous nous heurtons à ce sujet à plusieurs difficultés.

La première tient aux modalités de financement de l'apprentissage dans la fonction publique ; les employeurs publics ne bénéficient pas des mêmes avantages que les employeurs privés en matière d'exonération de cotisations ou de primes au recrutement d'apprentis.

Par ailleurs, lorsqu'un apprenti achève son cycle de formation, sa seule possibilité d'intégration à la fonction publique est, soit la titularisation par voie de stage dans le premier échelon de la catégorie C, ce qui est très peu attractif ; soit le concours externe, ce qui implique un premier groupe d'épreuves particulièrement académiques, pour lesquelles ils ne

sont pas nécessairement formés, en tout cas pas aussi bien que d'autres candidats issus d'autres cycles de formation, notamment universitaire.

Nous devons donc prévoir des concours adaptés et des modalités de recrutement différentes ; à cet égard, j'ai eu cette année l'occasion d'ouvrir un cycle de concertations avec les organisations syndicales et les employeurs sur l'organisation et la nature des concours dans les trois versants, ainsi que sur le type d'épreuves présentées. Les questions relatives au concours relèvent certes du domaine réglementaire, mais je peux vous assurer que vous y serez associés à chaque fois que vous le souhaitez.

L'article 16 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances une série de mesures relevant du domaine de la santé et de la couverture sociale complémentaire des agents publics.

Force est de constater une inégalité flagrante : les agents du secteur public ne bénéficient que très rarement d'une véritable aide de leur employeur à la souscription d'un contrat en matière de protection sociale complémentaire santé ou prévoyance. Certains ministères participent à des contrats individuels ou prévoient des contrats de groupe, certains employeurs territoriaux également. La situation est encore plus hétérogène dans la fonction publique hospitalière.

Nous avons donc demandé aux trois inspections un rapport afin de dresser un panorama exhaustif de la situation et de son hétérogénéité et d'identifier les écueils juridiques à éviter ou à garder à l'esprit, notamment le fait qu'une participation obligatoire serait assimilée à un élément de la rémunération, donc passible de l'impôt, contrairement à une participation volontaire qui peut relever de l'action sociale et donc échapper à l'imposition.

Ce rapport nous sera remis prochainement pour être immédiatement transmis à l'ensemble des partenaires sociaux ; l'habilitation à légiférer par ordonnances nous permettra de disposer d'un délai de dix-huit mois pour avancer avec les partenaires, les employeurs et les représentants du personnel. Nous avions initialement prévu un délai de neuf mois, mais les organisations syndicales nous ont demandé un peu plus de temps, ce qui nous a paru légitime pour un sujet aussi important que la protection sociale complémentaire.

S'agissant de la santé, avec Gérard Darmanin et le Premier ministre, j'ai demandé à la députée Charlotte Lecocq, qui a travaillé sur ce sujet pour ce qui touchait à l'emploi privé, de poursuivre ses travaux sur la partie emploi public. Il s'agit de redonner de l'attractivité aux métiers de la médecine de prévention, de faciliter les reclassements et le maintien dans l'emploi, et de veiller à ce que l'ensemble des agents publics puissent bénéficier d'une prévention des risques psychosociaux à la hauteur des besoins ; force est de constater que, globalement, c'est loin d'être le cas. Nous allons donc commencer à travailler avec Mme Lecoq ; ensuite seulement, nous pourrons réformer les instances médicales.

Chacun sait qu'on ne présente pas au Parlement des projets de loi portant réforme de la fonction publique tous les deux ou trois ans ; les intervalles sont beaucoup plus longs. Or la formation, la médecine professionnelle, la protection sociale complémentaire et la déconcentration ou décentralisation du dialogue social méritent une concertation approfondie. La procédure des ordonnances permettra de disposer du temps nécessaire à la conduite de ces concertations sur ces quatre sujets et de donner à leurs résultats force de loi.

Je suis totalement ouvert à l'idée que les conditions dans lesquelles se présenteront ces ordonnances soient précisées par le législateur. Cet engagement que je prends aujourd'hui vaut pour la concertation, mais il vaudra également pour les objectifs à atteindre et les ambitions poursuivies, afin que les volontés politiques de l'Assemblée nationale soient parfaitement traduites dans le cadre de cette habilitation.

Enfin, madame la rapporteure, vous avez évoqué la question du renforcement de la préparation au concours, et notamment celle du développement des classes préparatoires intégrées. Cela relève du domaine réglementaire, mais sachez que nous y sommes extrêmement favorables. J'ai, pour ce qui me concerne, une préférence pour les préparations dispensées dans le cadre des Instituts de préparation à l'administration générale (IPAG), qui préparent leurs élèves stagiaires à des concours. En effet, en cas d'échec, les IPAG, contrairement aux classes préparatoires intégrées, ont le mérite d'être diplômants ; ainsi l'investissement dans le temps de préparation au concours peut faire l'objet d'un diplôme qui sera valorisable dans d'autres parcours professionnels.

Vous avez évoqué, ainsi que d'autres de vos collègues, madame la présidente, la question de la transparence salariale. Cela rejoint les questions de déontologie posées par MM. Gouffier-Cha et Marleix portant sur la transparence des plus hautes rémunérations de la fonction publique.

Je rappelle tout d'abord quelques éléments de contexte pour dire qu'il ne faut pas fantasmer sur le niveau de rémunération des plus hauts fonctionnaires, et comparer le niveau moyen de rémunération d'un cadre supérieur de la fonction publique avec celui d'un cadre du secteur privé. Le traitement tourne autour de 6 500 euros par mois pour un cadre supérieur de la haute fonction publique ; pour un même niveau de responsabilité, le salaire dans le secteur privé atteint 9 500 à 10 000 euros. Et lorsque l'on compare le 1 % de salariés du secteur privé et le 1 % d'agents publics les mieux rémunérés, on s'aperçoit que la rémunération des premiers avoisine 18 000 euros brut par mois, contre 9 500 à 10 000 euros brut par mois pour les seconds. C'est ce qui ressort d'une étude de l'INSEE. L'écart de rémunération est donc conséquent, et cela souligne le fait que nous cherchons à recruter des profils excellents sur des postes de responsabilité, alors qu'une difficulté d'attractivité en matière salariale existe déjà.

Nous sommes favorables à un approfondissement en matière de transparence. Les autorités administratives indépendantes, qui parfois sont au cœur des débats, sont déjà tenues de rendre public le niveau de rémunération de leurs présidents ; par ailleurs, les traitements des plus hauts fonctionnaires sont généralement reconstituables, mais nous pouvons progresser dans ce domaine.

En revanche, je ne suis pas favorable à la publication de listes nominatives mentionnant la rémunération à l'euro près de ceux qui sont concernés, mais je suis très favorable à la publication de référentiels indiquant combien, dans tel ministère, un poste de direction d'administration centrale est rémunéré, suivant une échelle de salaire resserrée suffisamment explicite pour donner une indication claire. Nous pourrions ainsi progresser ; je sais que de nombreux députés travaillent sur ce sujet, notamment MM. Matras et Marleix qui ont publié un rapport voilà quelques mois. Pour avoir discuté longuement avec Fabien Matras, je sais que des propositions ont été formulées, notamment en matière de transparence et déontologie, auxquelles nous saurons donner suite.

J'associe à cette idée la question de la déontologie, sur laquelle plusieurs orateurs se sont exprimés. Le bilan de la Commission nationale de déontologie de la fonction publique depuis 2016 est d'ores et déjà positif, mais peut être amélioré.

La loi du 21 avril 2016 relative à la déontologie dans la fonction publique a prévu un contrôle systématique des situations sous l'angle de la déontologie pour un très grand nombre de fonctions et de métiers. Le nombre de dossiers devant être examinés par la Commission a explosé pour atteindre plus de 8 000, au point que leur instruction présente une véritable difficulté. Par conséquent, bon nombre des postes qui font l'objet d'un contrôle systématique à la sortie du public vers le privé ne présentent pas de risque déontologique, alors que d'autres, qui le mériteraient, en sont exempts.

C'est la raison pour laquelle j'envisage – et je compte beaucoup sur les travaux de Fabien Matras et les discussions que j'ai eues avec lui – de restreindre le champ du contrôle automatique aux seuls métiers présentant de véritables risques, mais, en revanche, d'améliorer le système en prévoyant un certain contrôle « retour », pour l'heure non systématique et soumis à l'appréciation du chef de service. Mais si nous ouvrons les emplois de direction à des contractuels, nous devons prévoir un contrôle à l'entrée, même si celle-ci n'est que temporaire ou intervient dans le cadre d'un autre parcours. Nous pouvons encore progresser dans le domaine de la publication des avis ainsi que sur la possibilité de sanctions à l'égard de ceux qui n'auraient pas pris en compte les avis défavorables.

Monsieur Gouffier-Cha, ce texte s'inscrit bien dans la volonté de réforme et de modernisation de l'action publique et du programme Action publique 2022. C'est l'une des briques de ce programme, dont fait partie l'adoption l'année dernière de la loi pour une société de confiance, qui a bouleversé un certain nombre d'aspects quasi culturels de l'action publique, avec le droit à l'erreur et au rescrit, et cette injonction de bienveillance plutôt que de contrôle faite à l'administration. Nous travaillons aujourd'hui sur la question des ressources humaines, car il n'y a pas de service public sans agents, et dans les prochains mois nous nous attacherons à mettre au point des textes réglementaires portant sur l'organisation territoriale de l'État et la manière de garantir la présence du service public sur le territoire. Ce projet de loi permettra aussi la mise en œuvre de ces transformations ainsi que de ces nouvelles organisations ; c'est en cela qu'il s'inscrit dans le programme Action publique 2022.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, je pense comme vous que nous pouvons aller plus loin, à deux nuances près.

Je tiens d'abord à souligner les progrès réalisés grâce au protocole du 30 novembre dernier par rapport à celui du 8 mars 2013, en insistant sur la nouvelle obligation que nous envisageons, représentative de la répartition femmes-hommes dans les promotions et les avancements au choix. Malheureusement, nous éprouvons une certaine difficulté, dans bien des ministères, et cela ne vaut d'ailleurs pas seulement pour la fonction publique de l'État, à tenir nos engagements de nominations équilibrées entre femmes et hommes aux emplois de direction.

Ceux qui butent sur cette obligation nous répondent souvent qu'avec un vivier parfois très masculin, il peut être difficile de trouver des femmes à nommer aux emplois de direction. La meilleure façon de constituer un vivier de candidats plus équilibré et mieux réparti entre les femmes et les hommes est de garantir l'accès à l'avancement et la promotion à tout le monde de la même manière. Il n'est donc plus acceptable de voir des corps composés pour 80 % de femmes et 20 % d'hommes et dans lesquels l'attribution des

promotions, les avancements au choix bénéficient pour 80 % à des hommes et pour 20 % à des femmes. Il faut encore veiller à ce que cette répartition des promotions et des avancements soit représentative, avec évidemment une marge d'appréciation comme il est d'usage en matière de nomination équilibrée et de la répartition femmes-hommes dans les corps et établissements concernés.

La seconde nuance, au-delà des progrès mêmes réalisés grâce au protocole, tient au fait que celui-ci a été négocié et adopté par l'ensemble des employeurs et sept des neuf organisations syndicales, et qu'il est ainsi adossé à un équilibre issu de cette négociation. Aller plus loin peut évidemment être intéressant ; mais je reste, d'une certaine manière, le gardien de cet équilibre obtenu dans la négociation formelle majoritaire entre les parties prenantes.

Je crois avoir répondu à la question sur la déontologie posée par M. Marleix, à l'exception peut-être du sujet de la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) avec la Commission nationale de déontologie de la fonction publique. Cette fusion ne nous paraît pas forcément opportune, car les publics concernés ne sont pas les mêmes. Mais nous sommes ouverts à cette réflexion ; peut-être trouverons-nous les voies et moyens de trouver un accord sur cette question, d'améliorer le système de contrôle, et d'en garantir l'indépendance.

S'agissant des commissions administratives paritaires (CAP) et de la réforme du dialogue social, nous souhaitons modifier profondément les règles du dialogue social dans le domaine de la mobilité et de la promotion. Pour l'heure, trois types d'instances coexistent : les comités techniques, qui travaillent sur l'organisation des services et parfois sur les questions de rémunération, les comités d'hygiène et sécurité qui travaillent uniquement sur les questions d'hygiène et de sécurité, et enfin les CAP, qui examinent les dossiers individuels à l'aune de règles que leurs membres n'ont pas fixées.

À aucun moment il n'est prévu que les partenaires sociaux soient véritablement et officiellement associés à la définition des règles d'accès à la mobilité ou à la promotion. Nous souhaitons que l'instance unique que nous créons dispose clairement de cette compétence et puisse délibérer de ces questions. La délibération confère un caractère en quelque sorte opposable à ces lignes directrices de gestion qui s'appliquent dans le domaine de la promotion et de la mobilité. Dès lors que c'est opposable et transparent, que cela fait l'objet d'une publication du barème – ce à quoi nous veillerons y compris par voie réglementaire –, dès lors qu'une possibilité de recours est garantie pour les agents, il nous semble possible de laisser l'employeur prendre un certain nombre de décisions en matière de mobilité et de promotion, ce qui permettra de gagner du temps.

Je prends un exemple, qui évidemment est peut-être le pire, mais illustre bien la situation : lorsque, dans un service déconcentré d'État, un emploi devient vacant et que vous souhaitez recruter quelqu'un qui n'est pas de la même catégorie hiérarchique, pas de la même zone géographique, et ne vient pas du même ministère, il faut recueillir l'avis de huit services, avec le risque que certains avis soient contradictoires. La durée moyenne de cette procédure pour pouvoir procéder au recrutement est de huit à quatorze mois, ce qui nuit à la continuité du service.

C'est la raison pour laquelle nous inventons un nouveau système qui garantit la transparence et l'association des partenaires sociaux à la définition de ces règles, qui assure la possibilité de recours, mais permet de gagner du temps et de sortir aussi parfois, vous l'avez

évoqué à demi-mot, d'un certain nombre d'habitudes de gestion ou de coalitions, si l'on me permet d'utiliser ce terme.

Mme Vichnievsky a évoqué la fusion des comités techniques avec les comités d'hygiène et sécurité, qui n'est effectivement pas sans conséquence sur la question des moyens syndicaux et des droits ; cette question fait déjà l'objet d'une discussion avec les intéressés. Nous avons prévu les ajustements nécessaires, en fonction de ce qui existera, pour garantir les moyens de fonctionnement et d'existence des organisations syndicales, car le Gouvernement et les employeurs ont besoin d'interlocuteurs solides et légitimes ; nous devons également revoir un certain nombre de dispositions qui, au fil du temps, se sont sédimentées ; on s'aperçoit, ici où là, par exemple que les moyens syndicaux ne sont pas calculés en fonction des effectifs du moment, mais sur ceux d'avant la RGPP... Un travail considérable reste donc à faire pour tenir ces objectifs de bon fonctionnement des organisations syndicales et d'ajustement des moyens ; tout cela fera l'objet d'une concertation spécifique.

Nous prévoyons des possibilités de différenciation de rémunération sans pour autant les rendre obligatoires, ce qui consiste en l'introduction d'une part variable dans la rémunération des contractuels, chose interdite aujourd'hui. Sur le plan réglementaire, nous veillerons aussi à ce que, en matière de déploiement du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), les choses soient plus simples : pour l'instant, les collectivités locales ne peuvent mettre en œuvre ce dispositif auprès des cadres d'emploi qui leur appartiennent qu'après que l'État l'a appliqué en homologation à ses propres corps d'emploi. Autrement dit, nous allons délier les calendriers.

Nous veillerons, madame Vichnievsky, à faciliter ces possibilités de différenciation ; il n'en demeure pas moins, et cela fait écho à ce que je disais tout à l'heure au sujet du niveau de rémunération, que la différence entre le secteur public et le secteur privé est réelle, et je ne suis absolument pas convaincu que les employeurs publics disposent des moyens financiers pour s'aligner sur le secteur privé. Ce qui renvoie à d'autres questions relatives à l'attractivité et la question de l'engagement, tant pour les contractuels que pour les titulaires.

Toujours à propos de la haute fonction publique et de la déontologie, une remarque sur les conflits d'intérêts : autant leur traitement, lorsque les faits sont avérés ou suspectés, mérite à mon sens une instruction judiciaire, autant il ne me paraît pas utile à ce stade d'en judiciaireiser la prévention. La HATVP comme la Commission de déontologie ne relèvent pas aujourd'hui de ce processus et font correctement leur travail de prévention ; je reste convaincu que l'on peut maintenir ce système, quitte à l'améliorer pour le rendre plus efficace en matière de prévention, en réservant le traitement judiciaire aux faits qui sembleraient avérés ou feraient l'objet d'une enquête après le travail de signalement de ces autorités.

M. Morel-À-L'Huissier a évoqué, et cela fait écho à la conversation que j'ai eue avec votre collègue Francis Vercamer, les dispositions du code électoral et des questions d'incompatibilité et d'inéligibilité des élus ; si j'ai bien compris, la situation diffère selon que l'on est fonctionnaire d'une commune ou d'une intercommunalité, et élu d'une commune ou d'une intercommunalité. Nous n'avons pas encore examiné cette question, dont je dois avouer qu'elle a surgi à l'occasion de cet échange avec M. Vercamer il y a seulement quelques heures ; nous allons continuer à travailler et voir si nous pouvons apporter des réponses.

Plusieurs questions ont ensuite été posées, notamment par Mme Karamanli, sur la qualité du dialogue social. Nous avons eu de longs moments de discussion, et je peux vous assurer que nous avons intégré beaucoup de propositions des organisations syndicales. Au-delà des 50 % d'amendements ou presque acceptés dans le cadre de la consultation des instances, l'avant-projet de loi avait intégré de nombreuses dispositions. Ainsi en est-il de la neutralisation de l'impact des congés parentaux sur le déroulement de la carrière, qui répond à une demande syndicale : en l'état actuel des textes, lorsqu'un agent public prend un congé parental, son avancement est réduit de 50 % en année 2 et en année 3. Le rôle du conseil syndical en matière d'accompagnement des recours, des procédures disciplinaires et des futures procédures de rupture conventionnelle relève aussi de cette discussion avec les organisations syndicales.

Il en est de même pour ce qui touche à la formation et au renforcement de l'accès au droit de trois publics dont nous considérons qu'ils peuvent rencontrer plus de difficultés que les autres : les agents publics dont la formation initiale est la moins élevée, les agents publics en situation de handicap et les agents publics qui occupent notamment, dans la fonction publique territoriale, des postes à usure professionnelle. Cela aussi s'inscrit dans cette volonté de dialogue avec les organisations syndicales. De même que la composition de la formation spécialisée « hygiène et sécurité », assortie de la possibilité d'un mandatement pour les postes de suppléant notamment afin de valoriser les expertises existant dans leur sein, ou encore de l'amélioration des conditions d'emploi en matière de contrat de projet. Les exemples sont légion, je ne vais pas tous les citer, nous aurons l'occasion d'y revenir lors du débat et à l'occasion de l'examen des amendements. Je n'en reconnais pas moins qu'un certain nombre de points de désaccord subsistent, notamment au sujet du rôle des CAP, qui peuvent justifier tel ou tel positionnement par rapport au texte.

On dit parfois que « biscuit avalé n'a plus de goût » ; dès lors que des dispositions, qui répondent à de réelles demandes, sont acquises et inscrites dans l'avant-projet ou le projet de loi, plus personne n'en parle... Mais cela ne signifie pas qu'il ne faille pas en rappeler la paternité, à plus forte raison lorsqu'elle est d'origine syndicale.

Un million d'agents contractuels sont employés dans la fonction publique, autrement dit à peu près 20 % des salariés en France relèvent de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose que les agents contractuels sont soumis aux mêmes devoirs, aux mêmes engagements, et bénéficient des mêmes droits que les agents titulaires, ce qui est aussi une réponse à ceux qui s'inquiètent d'un recrutement plus important de contractuels.

Nous ne prévoyons pas de fixer un minimum ou un maximum de recrutement d'agents contractuels, pour une raison toute simple ; certains services ne comptent que 3 % ou 4 % de contractuels, et parfois aucun, alors que d'autres en comptent beaucoup plus, et le recours aux contractuels n'est ni un gage de réussite ni un gage d'échec. C'est pourquoi nous ouvrons cette possibilité sans imposer aucune obligation ; nous permettons simplement aux uns et aux autres d'y recourir.

Nous disposons d'un exemple très révélateur en termes d'évaluation : dans le cadre de la loi de programmation militaire (LPM), nous avons, pour la première fois, autorisé, à titre expérimental et dans quatre régions, le recrutement de personnels de catégorie B dans les domaines de l'analyse de données et de l'informatique sur des contrats de deux fois trois ans. Ces postes étaient vacants depuis vingt-quatre à trente-six mois : nous avons même eu connaissance de cas de lauréats du concours organisé par le ministère des armées, qui avaient

renoncé aux postes qu'on leur offrait parce qu'ils ne souhaitent pas accepter l'affectation géographique proposée ; ce qui était parfaitement leur droit. Nous avons ouvert cette possibilité de recrutement contractuel et les postes sont aujourd'hui pourvus : nous avons trouvé dans ces territoires des personnes compétentes en matière d'analyse de données et d'informatique, qui n'avaient pas passé le concours, ne souhaitent pas nécessairement le passer, mais qui voulaient continuer à vivre et à travailler dans la région où ils avaient grandi, où ils s'étaient installés, alors même que les lauréats aux concours ne souhaitent pas y aller.

On peut trouver une forme de réponse dans les concours nationaux localement affectés, mais cela ne suffit pas : l'exemple des douanes montre que, même pour des concours interrégionaux, nous rencontrons parfois ces difficultés liées à des refus ou des renoncements au bénéfice du concours.

Vous avez été plusieurs à évoquer la formation de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale. L'appareil de formation de l'État a été renforcé, il y a un an, par la publication d'un schéma de formation continue des agents de l'État, doté de 1,5 milliard d'euros répartis sur la durée du quinquennat ; c'est la somme la plus importante qui lui a jamais été consacrée. Nous voulons encore assurer la parfaite effectivité du compte personnel de formation pour tous les agents des trois fonctions publiques, afin de garantir une véritable égalité des droits.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, nous avons à faire un travail de clarification des compétences entre les centres de gestion et le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) pour l'accompagnement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales, même si la loi de 2016 lui a confié cette mission d'accès global à la formation.

Nous avons besoin d'un peu de temps pour nous appuyer notamment sur les conclusions du rapport de MM. Jacques Savatier et Arnaud de Belenet sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales, remis au Premier ministre le 12 mai dernier, et travailler avec les acteurs concernés. Mais notre objectif est bien d'améliorer l'accès à la formation ; j'ajoute que ce que j'ai dit il y a un instant au sujet de l'accès renforcé à la formation pour les agents considérés comme les plus fragiles s'inscrit dans ce cadre, et sera prévu par cette ordonnance.

Je crois avoir répondu à M. Bernalicis en ce qui concerne les droits et les devoirs des contractuels. Je précise simplement, pour le rassurer – si je peux y arriver – que si nous ne voulons pas créer une grille indiciaire pour les contractuels, un référentiel sera mis en place pour éviter les sur-rémunérations, mais aussi les sous-rémunérations. Certains agents que j'ai rencontrés craignaient que les contractuels soient mieux rémunérés qu'eux pour assurer les mêmes tâches ; mais il faut également veiller à ce que le recours aux contrats ne soit pas l'occasion de sous-payer une compétence.

M. Peu m'a posé plusieurs questions auxquelles je crois aussi avoir répondu, notamment les CAP. J'ajoute qu'il n'y a aucune volonté d'extinction du statut : sinon, nous ne pourrions pas travailler à la revalorisation et à l'amélioration de l'attractivité des concours, que nous voulons maintenir.

M. Stéphane Peu. Ma question était de savoir si vous aviez des éléments prospectifs. Il n'y a pas d'étude d'impact.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. Il y en a une, et le Conseil d'État l'a considérée de bonne qualité – c'est dans son avis. Elle fait 349 pages. Je vais vous la dédicacer et vous la remettre.

M. Stéphane Peu. Je l'ai lue ! Ne prenez pas ce ton-là pour me répondre. J'ai aussi lu l'avis du Conseil d'État, que je pourrais commenter pour vous. Il est beaucoup moins favorable que vous ne voulez le croire, même s'il reste poli, comme c'est la règle dans cette maison. Il y a matière à trouver dans cette étude d'impact beaucoup d'éléments pour ceux qui s'opposent fortement à votre réforme, comme je le fais. Il n'y a pas de perspectives sur les dix prochaines années, alors que ce fut le cas pour d'autres réformes de la fonction publique.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. Je ne partage pas votre point de vue en ce qui concerne l'avis du Conseil d'État, qui est favorable. Vous avez dit à plusieurs reprises qu'il n'y a pas d'étude d'impact. Or elle est là : vous ne pouvez pas dire qu'elle n'existe pas. Enfin, si nous avons fait une prospective sur dix ans, d'une part cela n'aurait pas eu de sens puisqu'il s'agit de possibilités et non d'obligations, et d'autre part vous nous auriez reproché de poser un objectif quantitatif en matière de recours aux contrats. Nous voulions peut-être éviter cet écueil... En tout cas, je garde l'étude d'impact à votre disposition, et nous pourrions continuer à en parler.

M. Yannick Favennec Becot a évoqué deux sujets à propos desquels je n'ai pas encore apporté de réponse. S'agissant de l'évaluation, oui, nous voulons supprimer la note car nous considérons qu'elle est parfois infantilisante et que ce n'est plus une méthode d'évaluation. Nous entendons généraliser l'entretien d'évaluation professionnelle, ce qui nécessite aussi de prévoir la formation de celles et ceux qui seront amenés à conduire les entretiens. Cela implique également, et je le fais avec Agnès Buzyn, de réaliser un travail particulier dans le secteur hospitalier, où il existe un lien assez automatique entre la note et la rémunération ainsi que l'avancement professionnel. Nous travaillons à ce que l'entretien d'évaluation permette de garder la maîtrise de ces outils.

Pour ce qui est du contrat de projet, nous souhaitons qu'il s'agisse d'un CDD pour une raison précise. Depuis la loi de 2012, quand on reste six ans dans un même poste au sein de la fonction publique, le contrat devient automatiquement un CDI. Nous ne voulons pas introduire de confusion entre les différents modèles. En revanche, si un agent est renouvelé au-delà de six ans, il aura le droit d'obtenir un CDI – cela correspondra alors à un choix de l'employeur.

Permettez-moi également de souligner une forme de contradiction ou de paradoxe dans votre intervention. Vous craignez une forme de précarité en parlant d'une échelle de quatre ou cinq ans, et vous dites dans le même temps qu'une durée minimale d'un an vous paraît trop contraignante. Nous avons prévu cette mesure, à la demande des organisations syndicales, pour éviter que le contrat de projet ne soit une machine à contrats courts. Nous avons en tête l'exemple, ou plutôt le contre-exemple, de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), qui avait généralisé des types de contrats de quelques jours, sans fixer leur nombre – par définition, ou presque, le nombre de jours de fouille n'est pas connu à l'avance. Cela ne nous paraît pas un bon système, car c'est trop précaire. Nous avons donc prévu une durée minimale d'un an.

Par ailleurs, je précise que le contrat de projet sera conclu pour une durée prévisionnelle. Il est hors de question de dire à un agent contractuel qu'il est là pour une durée comprise entre un ou six ans. Il faudra indiquer, si la mission dure quatre ans ou quatre ans et

demi, que le contrat est conclu pour cette durée. Dans le cadre du dialogue social, nous avons prévu une indemnité particulière en cas de rupture anticipée par rapport à la date prévisionnelle du contrat, de manière à donner de la visibilité et une garantie aux agents qui seraient victimes d'une rupture anticipée, quel qu'en soit le motif.

Mme Yaël Braun-Pivet. Nous allons entamer une nouvelle série de questions.

M. Stéphane Peu. Le secrétaire d'État n'a pas répondu sur la mobilité.

M. Fabien Matras. Nous traversons une période où les citoyens sont de plus en plus attachés à un exercice irréprochable de l'action publique. C'est sur la base de ce constat que nous avons choisi de faire de la moralisation de la vie publique le premier texte de cette législature. Dès notre élection, nous avons adopté une loi qui impose légitimement aux élus certaines règles visant à assurer la transparence et un exercice irréprochable de leur mandat. Or les élus ne sont pas les seuls à être au service de l'intérêt général. Cela vaut aussi pour les agents de l'administration. Pour les uns comme pour les autres, cela ne doit pas nous conduire à franchir la frontière de la suspicion généralisée. Dans l'immense majorité des cas, les nouvelles règles ne viennent que formaliser des comportements déjà exigeants et irréprochables.

Comme nous nous y étions engagés, la présidente de la commission des Lois a décidé de créer une mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires dès la rentrée 2017. Olivier Marleix et moi-même avons remis un rapport, adopté à l'unanimité de cette commission, dans lequel nous sommes arrivés à la conclusion que, d'une part, le système tel qu'il est issu des dernières avancées législatives fonctionne mais que, d'autre part, des ajustements sont nécessaires pour assurer son efficacité. Nous pensons notamment que l'indépendance de l'autorité en charge de lutter contre les conflits d'intérêts doit être améliorée, que les allers-retours entre le secteur public et le secteur privé doivent être contrôlés et que la transparence doit être la règle.

Je voudrais vous remercier, monsieur le secrétaire d'État, pour la méthode de concertation que vous avez appliquée. Nous avons pu échanger à de nombreuses reprises, comme vous l'avez dit, et je tiens à vous assurer de toute l'implication de la majorité sur les questions de déontologie. Nous sommes plusieurs députés à travailler sur ce sujet depuis des mois, à la suite du travail déjà accompli avec M. Marleix. Sans entrer dans le détail des ajustements que nous défendons, je voudrais savoir quel est votre sentiment. De quelle manière appréhendez-vous ce volet indispensable de la réforme de la fonction publique qu'est, à mon sens, la déontologie ?

Mme Typhanie Degois. Ma question porte sur l'article 18 du projet de loi, qui concerne le temps de travail des fonctionnaires territoriaux. L'Inspection générale des finances (IGF) a rendu, le 26 mars dernier, à la demande de votre ministère, un rapport qui conclurait que 310 000 fonctionnaires d'État travailleraient moins que le seuil légal de 1 607 heures par an. La suppression des exceptions existant dans la fonction publique de l'État représenterait, selon l'IGF, une économie de 30 000 postes. Alors que l'article 18 du projet de loi porte exclusivement sur la fonction publique territoriale, à l'heure actuelle, entendez-vous l'étendre aux fonctionnaires de l'État ? Sinon, quelles mesures comptez-vous adopter pour garantir que ces derniers travaillent bien en conformité avec le seuil légal ?

M. Sacha Houlié. J'ai trois questions à vous poser, monsieur le secrétaire d'État.

Vous avez déjà répondu, en partie, à la première, qui concerne le statut de la fonction publique et le fait que les dispositions figurant dans le texte ne prévoient pas sa remise en cause. C'est un sujet sur lequel portait la majeure partie des discussions que vous avez eues et que nous avons pu avoir avec les partenaires sociaux. J'aimerais que vous précisiez les contours du texte et ce qu'il n'a pas vocation à comporter. Je pense au plan de transformation de la fonction publique : s'il y a un objectif chiffré, il ne fait pas état d'une nécessité absolue en ce qui concerne la réduction du nombre d'agents. Pouvez-vous nous dire que cela ne figure pas dans le texte que nous allons examiner ?

En ce qui concerne le titre IV, que vous avez présenté comme un alignement des modalités applicables aux agents de la fonction publique sur celles des salariés, j'aimerais savoir si, au-delà des règles relatives aux mutations et au droit à la formation, on ne pourrait pas aller plus loin pour ce qui est des droits des agents publics, notamment en introduisant un droit à la prime de précarité à la fin d'un contrat. La fonction publique est souvent l'employeur le plus précarisant sur le plan de la qualité du travail. Ne pourrait-on prévoir, comme on l'a fait en 2013 pour les salariés du privé, que l'employeur a obligation de fournir une mutuelle ? Ce serait un alignement des régimes et des droits.

Ma dernière question, déjà abordée par plusieurs collègues, concerne la haute fonction publique. De nombreux travaux ont été réalisés en la matière. M. Tourret nous a fait part de ceux qu'il a conduits, avec vous, sur ce sujet. Pouvez-vous nous dire si vous avez avancé, et en particulier s'il est prévu un rapprochement des différentes écoles qui concourent à la formation des agents de la fonction publique et de la haute fonction publique, et si quelque chose est envisagé à propos de l'affectation des agents, afin qu'ils aient les mêmes préoccupations et les mêmes remontées que les élus que nous sommes, quand nos concitoyens nous saisissent dans nos permanences ?

M. Rémy Rebeyrotte. À travers ce projet de loi, vous nous proposez d'accompagner l'évolution de la société et d'essayer de maintenir l'attractivité de nos trois fonctions publiques aux yeux des nouvelles générations. C'est un enjeu majeur et le Centre national d'évaluation des normes (CNEN), qui est composé des grandes associations représentant les collectivités territoriales et les élus locaux, ne s'y est pas trompé : il a voté pour votre projet de loi à l'unanimité, moins une voix, fait assez exceptionnel dans le cadre du CNEN.

Les centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale se caractérisent par une grande hétérogénéité dans leurs dimensions, qui est notamment fonction de celle du département concerné et du nombre de communes, mais aussi en ce qui concerne leur capacité à accompagner les nouvelles missions de nos fonctions publiques. Plusieurs présidents de centres de gestion m'ont interpellé et m'ont fait part de leur souhait de voir émerger une structure nationale un peu plus solide que l'actuelle fédération, pour harmoniser l'organisation des concours et assurer une péréquation entre les grands centres de gestion et les plus petits, à l'intérieur du système. Il faudrait peut-être avoir, en quelque sorte, un pôle « ressources » de référence, qui aiderait notamment les plus petits centres de gestion à opérer leur transformation et à se mettre encore davantage au service des collectivités mais aussi de la fonction publique territoriale. Certains appellent à la création d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Sans aller jusque-là, quel est votre point de vue sur cette question ?

M. Jean-Louis Masson. Monsieur le secrétaire d'État, vous avez fait état d'un certain nombre de réunions de concertation que vous avez personnellement présidées. Le fait que neuf syndicats aient rejeté votre texte, comme mes collègues Peu et Bernalicis l'ont déjà

souligné, m'interpelle comme beaucoup d'autres députés. Je voudrais simplement savoir si c'est aussi le cas pour vous. Le fait que l'ensemble des organisations syndicales rejette votre texte est-il un détail ?

Ce texte est défendu avec des arguments qui peuvent être amers pour un certain nombre d'agents. Pour que cette réforme soit une réussite, nos fonctionnaires doivent être mieux considérés et donc mieux rémunérés. Pour paraphraser l'ancien Président de la République Nicolas Sarkozy, je suis pour travailler plus ou mieux, mais pas en gagnant moins... Vous n'avez pas évoqué cette question. Je vous la pose donc : envisagez-vous dans le cadre de cette réforme, en vue de mobiliser les fonctionnaires, de reconsidérer la grille indiciaire et de prévoir des avancées en matière de salaire, d'une manière ou d'une autre, pour que cette réforme puisse être acceptée ?

M. Arnaud Viala. Je m'étonne, en préambule, qu'une réforme de la fonction publique ne se place à aucun moment du point de vue de l'utilisateur. J'ai regardé avec attention la manière dont le projet de loi est construit et les chapitres que vous avez présentés : j'observe que le service rendu à l'utilisateur n'est pas une préoccupation au moment où vous vous apprêtez à réformer la fonction publique. Cela m'interpelle et j'aimerais donc vous interroger sur ce sujet.

J'ai une question précise au sujet du chapitre IV, qui concerne la formation et la mobilité des agents de la fonction publique. Vous avez évoqué un certain nombre de points, mais je pense que le sujet va bien au-delà. Les agents de la fonction publique se heurtent à une rigidité extrême sitôt qu'il s'agit d'évoluer au sein de leur propre administration et évidemment d'une fonction publique à l'autre, si jamais telle est leur intention, ou de faire valoir un certain nombre d'acquis s'ils envisagent de quitter la fonction publique pour le privé. Cet aspect revêt une importance particulière au moment où, quoi qu'on en dise par ailleurs, les carrières deviennent plus longues. Pouvez-vous nous préciser ce que vous avez imaginé pour faciliter les évolutions des agents des fonctions publiques pendant leur carrière ?

M. Vincent Bru. Dans le cadre du mouvement des « gilets jaunes » et du grand débat national voulu par le Président de la République, nous avons beaucoup entendu parler du souhait de nos concitoyens d'une plus grande transparence dans la fonction publique et d'un rétablissement de la confiance. La présidente l'a dit, et d'autres intervenants l'ont également souligné. J'ai deux questions sur ce sujet.

S'agissant des rémunérations de la très haute fonction publique, dont vous avez un peu parlé, on aimerait en savoir plus sur les avantages liés aux fonctions exercées, notamment les rémunérations principales des agents. Certains sont rémunérés mais n'ont pas réellement d'emploi. Est-ce un phénomène important ? Nos concitoyens ont été choqués, comme vous le savez, par les rémunérations versées dans certains organismes publics, autorités administratives indépendantes et autres, et par le cumul des rémunérations et des retraites. Même si c'est un peu en dehors du projet de loi, quelles mesures comptez-vous adopter pour prendre véritablement à bras-le-corps ce problème qui préoccupe nos concitoyens ?

S'agissant des conflits d'intérêts, et comme c'était déjà le cas lorsque nous avons adopté la loi pour la confiance dans la vie politique, je trouve que l'article 16 ne va pas suffisamment loin. La commission de déontologie de la fonction publique est rattachée au Premier ministre. Seriez-vous d'accord pour aller plus loin en ce qui concerne son indépendance statutaire, sa composition et peut-être ses pouvoirs ? Si j'ai bien compris, elle

rend des avis simples, et non des avis conformes. Ne peut-on pas se prémunir davantage contre les conflits d'intérêts ?

M. Hervé Saulignac. Il est important de commencer à se projeter en avant à propos des effets de ce texte. Afin de ne pas tenir un propos trop généraliste, monsieur le secrétaire d'État, je comptais vous parler plus particulièrement de la Direction générale des finances publiques (DGIFP), d'autant qu'il était prévu d'auditionner M. Darmanin en même temps que vous. Beaucoup de gens se demandent si l'on ne va pas bientôt créer le premier service sans agents, ce qui serait un paradoxe au moment où les Français réclament plus de justice fiscale. Ils veulent que l'on s'occupe de la fraude et que l'administration garde une proximité, mais on voit au contraire des fermetures de trésoreries dans le cadre extrêmement romantique d'une « géographie revisitée » – très jolie manière de camoufler des fermetures –, une dématérialisation extrêmement poussée et des procédures de travail à l'évidence dégradées, qui vont à l'encontre de l'objectif que l'on peut assigner à ce service, à telle enseigne que l'on peut envisager sa quasi-extinction, à je ne sais quel horizon. Ce service est pourtant au cœur du pacte républicain. Nombreux sont ceux qui considèrent aujourd'hui que la DGFIP est à l'os, si vous voulez bien me pardonner cette expression. Pourriez-vous nous assurer que ce service ne va pas recevoir le coup de grâce avec cette réforme ? Je pense que ce serait une grave erreur politique.

Mme Emmanuelle Ménard. J'ai lu votre projet de loi visant à réformer la fonction publique et je dois dire que je partage un certain nombre d'idées qui y sont développées. Il me semble néanmoins qu'il reste quelques lacunes ou interrogations à propos desquelles je suis impatiente de recueillir vos lumières. Je vais vous les livrer en vrac.

Je ne vous cache pas mon étonnement quand je vois que ce projet de loi ne s'attaque pas à ces niches qui prospèrent dans notre administration, en particulier celle de l'État – je veux parler, bien sûr, de la haute administration. Dans le cadre du grand débat, de nombreux Français ont fait savoir qu'ils voudraient rendre publics et plafonner les salaires des hauts fonctionnaires. L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a publié, le 21 février dernier, une enquête très fouillée dont il ressort que pas moins de 48 500 agents, représentant les 1 % les mieux payés, touchent au moins 6 410 euros nets par mois. Beaucoup d'entre eux se trouvent dans la fonction publique hospitalière, mais le reste des emplois les mieux payés est essentiellement au sein de l'État, où le salaire net moyen s'élève à 10 500 euros pour les directeurs d'administration et les postes à la discrétion du Gouvernement, par exemple. Or je n'ai rien vu sur ce sujet dans votre projet de loi. On pourrait aussi prendre l'exemple des fonctionnaires de notre institution, l'Assemblée nationale, ce qui aurait notamment le mérite de mettre fin à tous les fantasmes qui circulent à propos d'elle. Je suppose que je ne suis pas la seule députée à avoir été interpellée sur cette question durant le grand débat.

Vous expliquez, s'agissant du titre premier, votre volonté de fusionner les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le but est tout à fait compréhensible à mon sens, mais les modalités ne sont pas très claires. Y aura-t-il une réduction du nombre de représentants ? Par ailleurs, quelles seront leurs nouvelles compétences ?

Le titre II évoque la possibilité d'avoir recours plus facilement aux contractuels. C'est très bien, mais il me semble que vous l'envisagez pour les catégories A, B et C dans la fonction publique d'État et seulement pour les catégories A et B en ce qui concerne la fonction publique territoriale. Qu'en est-il, et pourquoi cette distinction ?

Ma dernière question, par manque de temps, concerne le titre V et l'égalité hommes-femmes. Une fois encore, ce sont surtout de beaux discours. Vous proposez de demander aux collectivités territoriales un plan d'action annuel pour l'égalité hommes-femmes, assorti de pénalités financières ; mais c'est encore un plan, un de plus, alors que les collectivités territoriales n'en peuvent plus. Ce que vous prévoyez est extrêmement contraignant : le délai laissé pour la mise en œuvre est très court et les pénalités envisagées en cas de défaillance très lourdes. Je rappelle que l'on demande un rapport sur l'égalité hommes-femmes, un rapport sur l'état de la collectivité, tous les deux ans, un bilan social et bientôt le bilan annuel prévu par le titre I, qui sera présenté au nouveau comité social territorial. Cela fait beaucoup, ce qui est dommage s'agissant d'un texte qui dit vouloir simplifier et assouplir.

J'aurais bien d'autres questions à vous poser, mais ce sera pour une prochaine fois.
(*Sourires.*)

M. Didier Paris. Parmi les éléments fondamentaux de ce projet de loi, il y a notamment la mobilité entre les fonctions publiques – de l'État, territoriale et hospitalière – mais aussi entre la fonction publique, quelle qu'elle soit, et le secteur privé. C'est évidemment une évolution très significative en ce qui concerne le regard que l'on peut porter sur la fonction publique et les attentes de nos concitoyens. Néanmoins, cela peut créer une zone d'inquiétude, ou d'angoisse, pour certains fonctionnaires, notamment s'il y a une expérimentation portant sur la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires ou les titulaires de CDD ou de CDI. Pourriez-vous revenir sur ce sujet afin d'apporter des clarifications sur les modalités – une partie du dispositif devant être adopté par ordonnance –, les bornes et la logique selon laquelle ces évolutions fondamentales seront mises en œuvre dans le cadre de ce texte ou dans celui des dispositions réglementaires qui seront adoptées en complément ?

Mme Émilie Guerel. Merci, monsieur le secrétaire d'État, pour la présentation que vous avez faite de cette réforme majeure. Dans le cadre de la transformation de la fonction publique, il est prévu de renforcer la place des contractuels. Je partage tout à fait cette ambition, puisque le nombre de contractuels ne s'élève qu'à environ 1 million aujourd'hui, ce qui place notre pays dans une position singulière en Europe. Toutefois, comment garantir l'équilibre entre fonctionnaires et contractuels au sein de l'administration ? Entre autres pistes à suivre, ne pourrait-on instaurer un quota de contractuels dans les administrations, *a minima*, par exemple pour les emplois de direction ?

M. Christophe Blanchet. Dans le cadre du quatrième axe du projet de loi, relatif à la mobilité, il faut aussi permettre aux fonctionnaires de se rendre disponibles pour aller dans le secteur privé. Il existe dans ce secteur un congé sabbatique sans solde, qui est encadré par la loi : la période du congé ne doit pas excéder un an, il faut avoir été présent dans l'entreprise depuis trente-six mois, et on doit avoir cumulé six années de travail sans interruption. Quelle est votre position sur une éventuelle transposition de ce dispositif dans toute la fonction publique ? Si votre réponse est positive, comment envisagez-vous de l'appliquer – dans les mêmes termes ou non – à la haute fonction publique ?

M. Robin Reda. Avec ce projet de loi, vous allez donner des outils pour moderniser la fonction publique, à certains égards, mais certainement pas pour la transformer. Au prétexte de l'urgence, vous oubliez l'éléphant dans la pièce, qui est la réforme des rémunérations et des retraites. Je comprends la nécessité d'une répartition du dialogue social. On oublie aussi, ou en tout cas on ne veut pas voir, pour le moment, les questions que vous traiterez ensuite par ordonnance. J'ai entendu vos réponses. La négociation collective, la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale, les congés et le temps partiel

pour raison thérapeutique, sont évidemment des questions que nos fonctionnaires se posent aujourd'hui.

Un autre sujet plus fondamental me semble oublié dans ce projet de loi, pour le moment, et qui méritera d'être discuté : c'est la dimension humaine du management. Je pense notamment à la fonction publique territoriale, où l'enjeu n'est pas moins la contractualisation des grands postes de direction que la montée en puissance de l'encadrement intermédiaire.

Vous inscrivez dans le texte les notions de projet collectif et de valorisation collective des agents, mais en les réservant à la fonction publique hospitalière, alors que la territoriale en a certainement bien besoin. J'aimerais savoir de quelle manière on pourrait étendre les notions d'intéressement collectif et de projets collectifs aux trois versants de la fonction publique.

Mme Danièle Obono. Je voudrais d'abord revenir rapidement sur ce que nous considérons comme une remise en cause du statut de la fonction publique, malgré vos dénégations, plus ou moins fermes. Il faut rappeler que le statut des fonctionnaires est le résultat de luttes sociales et républicaines, un acquis issu du gouvernement d'union nationale qui a suivi le programme du Conseil national de la Résistance : il ne protège pas simplement les fonctionnaires, mais aussi l'intérêt général et la République. Le ou la fonctionnaire est au service de l'intérêt général alors que les salariés sont au service de l'employeur en application d'un contrat. Remettre en cause cette spécificité lierait l'agent public à des intérêts particuliers. C'est une des raisons centrales de notre opposition à ce texte.

Comme l'a indiqué notre collègue Ugo Bernalicis, il y a néanmoins des questions sur lesquelles nous pourrions contribuer positivement, notamment la lutte contre les discriminations, que vous avez mise en avant. Mais là aussi, nous avons relevé un certain nombre de contradictions et de manques criants.

Il y a en particulier une contradiction majeure entre les déclarations d'intention concernant la lutte contre les discriminations sexistes et le fait de fragiliser l'accès au statut de fonctionnaire, c'est-à-dire la sécurité de l'emploi, alors que les contrats de catégorie C touchent surtout les femmes. Celles-ci représentent 62 % de la fonction publique, mais seulement 40 % des emplois de catégorie A +. Par ailleurs, 23 % des femmes sont à temps partiel, contre 5 % des hommes. On compte 61 % de femmes dans la fonction publique territoriale, notamment dans les emplois du soin aux personnes – le taux atteint 77 % chez les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Ce sont des contrats précaires pour beaucoup. Selon nous, la lutte contre les discriminations passe par une sécurisation des emplois qui touchent plus les femmes et qui sont plus précaires. La remise en cause du statut des fonctionnaires va à l'encontre de cet objectif.

Pour ce qui est des manques criants dans ce texte, il n'y a rien ou presque en ce qui concerne la lutte contre les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi public et dans l'emploi lui-même, alors que le rapport remis en 2016 par M. L'Horty pointait un certain nombre de problèmes graves. Je note aussi qu'aucune des considérations du Défenseur des droits sur ce sujet n'est prise en compte.

Pouvez-vous nous expliquer ces manques et ces contradictions ?

Mme Laurence Vichnievsky. Ma question est très brève. Dans le cadre de l'article 16 du projet de loi, qui nous occupe beaucoup, il est prévu, comme c'est déjà le cas

actuellement, que les personnes quittant la fonction publique pour exercer une activité dans le secteur privé doivent faire l'objet d'un avis *a priori*. Existe-t-il des contrôles *a posteriori*, et si ce n'est pas le cas, pourrait-on imaginer les mettre en place ? Une question peut se poser non pas au moment du départ, mais très peu de temps après.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. La dernière question de Laurence Vichnievsky fait écho à votre intervention, monsieur Matras. L'excellent rapport que vous avez produit avec Olivier Marleix sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts contient des pistes qui doivent être expertisées et discutées, notamment la fusion de la commission de déontologie de la fonction publique – CFDP – avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique – HATVP.

Sur trois points, nous sommes attentifs et ouverts aux propositions des parlementaires. Nous souhaitons améliorer le fonctionnement de la commission de déontologie en recentrant son travail sur les postes les plus sensibles à cet égard ; pour les autres, la loi de 2016 prévoit que le supérieur hiérarchique peut, en cas de doute, saisir la commission. Nous voulons aussi mettre en œuvre un contrôle au retour de l'agent, pour le moment facultatif puisque soumis à l'appréciation du supérieur. Par ailleurs, nous souhaitons créer un contrôle à l'entrée : il serait assuré par la commission pour les postes les plus exposés, mais pourrait prendre, pour les autres, la forme d'une déclaration d'intérêts simplifiée. Toute prise de fonction serait ainsi accompagnée des garanties nécessaires, afin de protéger tant l'agent public, ou le contractuel, que le chef de service.

Il nous faut aussi améliorer la publicité des avis de la CFDP en précisant, ce qui répond à la question de Vincent Bru, que ces avis émanant de l'administration, qu'ils engagent l'employeur public et ont un caractère prescriptif. La difficulté, et c'est un aspect sur lequel nous pourrions travailler, tient au fait qu'il existe peu de modalités de sanction, pour ne pas dire aucune, si un avis défavorable n'est pas suivi d'effet. L'article 16 du projet de loi pose ces orientations, mais je ne doute pas qu'il sera enrichi par les débats et les amendements que vous proposerez.

Mme Thyphanie Degois m'a interrogé sur le temps de travail. L'article 18 vise à supprimer les régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 1 607 heures antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 et impose aux collectivités concernées de redéfinir de nouveaux cycles de travail. Ne sont pas concernés les régimes établis pour tenir compte de sujétions spécifiques, comme le travail fractionné, de nuit, le dimanche. Les collectivités disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes, ce qui permettra aux nouvelles équipes municipales, départementales ou intercommunales de se saisir de ce projet dès leur prise de fonction.

Un rapport de l'inspection générale des finances, publié en février, montre que 310 000 agents de l'Etat travaillent moins de 1 607 heures. Précisons que cette étude ne porte que sur 1,1 million des 2,3 millions d'agents d'État ; les enseignants, soumis à des régimes horaires spécifiques, en sont par exemple exclus. Il ressort que si près de 120 000 agents bénéficient de compensations horaires liées aux sujétions inhérentes à l'exercice de leur fonction, la durée de travail des 190 000 autres n'est pas justifiée. Le Gouvernement pourra prendre des engagements pour corriger ces situations, sachant qu'elles relèvent essentiellement du domaine réglementaire ; le Parlement sera informé des efforts mis en œuvre dans ce domaine.

Monsieur Sacha Houlié, je vous confirme que le statut de la fonction publique n'est pas remis en cause. Nous en gardons scrupuleusement les principes, les valeurs et les articles fondamentaux, convaincus qu'il est utile et qu'il traduit l'engagement des agents publics, contractuels ou titulaires. Le statut offre par ailleurs, aux agents comme aux employeurs, des outils dont certains sont parfois peu connus. Toutes les dispositions ne sont pas appliquées, certaines sont parfois tombées dans l'oubli ; il nous appartient de les remettre en lumière afin que chacun puisse s'en saisir.

Le projet de loi comporte des avancées en matière d'alignement public/privé : je pense notamment à la portabilité des droits, aux mesures de lutte contre la précarité, à la possibilité de signer des contrats longs ou de recruter des titulaires, y compris pour des postes qui nécessitent des temps non complets, comme dans le périscolaire. Le fait qu'il s'agisse de régimes juridiques différents rend ardue la question de l'accompagnement des fins de contrat. Le cadre des contrats de droit public est maintenu, leur durée peut aller jusqu'à trois ans.

Madame Ménard m'a demandé pourquoi la possibilité de signer des contrats de deux fois trois ans était ouverte aux catégories A, B et C dans la FPE et la FPH, et uniquement aux catégories A et B dans la FPT. La réponse est très simple : les représentants des employeurs, les associations d'élus locaux que j'ai consultés n'ont pas souhaité que cette disposition concerne la catégorie C. Fidèle à l'engagement que j'ai pris sur la coconstruction, je respecte cette volonté. Je vous sens dubitative...

Mme Emmanuelle Ménard. Cela ne correspond pas à ce que j'entends sur le terrain.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. ... mais c'est la seule réponse que je peux vous faire à ce stade pour expliquer cette différenciation.

La formation des hauts fonctionnaires et les conditions d'accès aux grands corps doivent retenir notre attention. Cette question ne peut se réduire à la seule École nationale d'administration, elle concerne toutes les écoles et les trois versants. L'égalité d'accès, que nous devons garantir, renvoie à la question des classes préparatoires intégrées et des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG). Le dispositif ENA+2, expérimenté depuis quelques mois, oblige les hauts fonctionnaires ayant intégré deux ans plus tôt les grands corps à occuper un poste défini comme prioritaire, à Paris et dans les services déconcentrés. Cela permet aux administrations de bénéficier de la compétence et de l'expertise des élèves sortis dans le haut du classement et de garantir à ces derniers une expérience opérationnelle.

Le Président de la République et le Premier ministre ont demandé aux membres du Gouvernement, aux personnalités qualifiées, aux parlementaires et à tous ceux qui le souhaitent de réfléchir à ces questions, afin d'apporter une réponse aux remarques formulées dans le cadre du grand débat, qu'il s'agisse de la transparence des rémunérations ou encore de la possibilité, pour les directeurs des AAI, de cumuler leurs émoluments avec d'autres revenus – retraite ou revenus tirés d'autres activités. Peut-être devra-t-on effectivement envisager un écrêtement.

Monsieur Rebeyrotte, tout le monde s'accorde à dire que l'offre des centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale est très hétérogène et dépend de la taille des équipes, de leur engagement ou de leur expérience. Nous avons demandé au député Jacques Savatier et au sénateur Arnaud de Belenet de nous faire des propositions. Le

centre national de la fonction publique territoriale – CNFPT –, tout comme la fédération nationale des centres de gestion – FNCDG – sont associés à cette démarche. Dans le cadre des ordonnances, nous pouvons travailler à des mesures visant à mieux coordonner l'action de la délégation régionale du CNFPT et celle des centres de gestion, à améliorer les schémas de mutualisation des centres de gestion au niveau régional et à clarifier les flux financiers et la répartition des compétences entre les deux entités.

Pour répondre à ces trois enjeux, je ne suis pas certain qu'il faille créer un établissement national ou une structure juridique différente de la fédération. Nous pouvons procéder autrement et avancer, en lien avec les centres de gestion. Il faut garder à l'esprit que la FNCDG est administrée par les élus, alors que le modèle du CNFPT est paritaire : c'est une différence fondamentale, à laquelle peuvent se heurter les tentatives de rapprochement.

À Jean-Louis Masson, qui a dû nous quitter, je répondrai que ce texte ne touche pas aux grilles indiciaires : cette discussion ne relève pas de la loi mais du dialogue social.

Si Arnaud Viala était encore présent, je lui dirais que la question de la prise en compte de l'utilisateur dépend essentiellement de la loi ESSOC, dont l'objet est de changer les rapports entre usagers et administrations. Les dispositions du projet de loi relatives au reclassement ou à la continuité du service visent à libérer du temps et accroître la présence des agents au guichet, afin qu'il soit répondu plus rapidement aux besoins des usagers.

Arnaud Viala a également posé une question importante sur l'accompagnement des agents vers le secteur privé. Les départs seront toujours sur la base du volontariat. Nous souhaitons améliorer les conditions d'accès à l'indemnité de départ volontaire et permettre l'accès à la rupture conventionnelle. Celle-ci sera accompagnée d'une allocation de retour à l'emploi, sur un principe d'auto-assurance et donc d'autofinancement par les employeurs. Nous veillons également à la conversion public-privé du compte personnel de formation afin de garantir la portabilité des droits acquis au moment du passage d'un secteur à l'autre, voire des allers-retours.

Monsieur Blanchet, ce que vous proposez existe déjà : cela s'appelle la disponibilité pour convenance personnelle. Lors du conseil des ministres du 27 mars, j'ai présenté un décret qui vise à faciliter les retours après l'exercice de ce droit. Contrairement au détachement, qui garantit l'avancement et le déroulement de la carrière, la disponibilité pour convenance personnelle s'accompagne d'un gel de l'avancement. Il est prévu que l'avancement sera maintenu pour les fonctionnaires souhaitant faire valoir ce droit pour occuper un poste dans le privé, suivre un conjoint muté ou élever un enfant, pour peu que leur absence n'excède pas cinq ans. Cette disposition apparaît également comme un outil de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, dans la mesure où ce sont majoritairement les femmes qui sont amenées à faire usage de ce droit.

Monsieur Saulignac, vous m'avez interrogé sur la DGFIP. Nous nous éloignons du texte, mais je vous réponds avec plaisir ! Je partage votre constat : en dix ans, 1 200 perceptions, soit un tiers environ, ont fermé. Nous construisons un nouveau réseau, avec l'ambition d'instaurer de nouvelles méthodes. Les plans annuels d'aménagement et de restructuration des services, qui n'offraient aucune visibilité aux élus – nous l'avons constaté dans un département qui nous est cher –, deviendront pluriannuels. Notre deuxième objectif est d'augmenter le nombre de points de contact, grâce à des permanences conventionnées, fixes et organisées dans le temps, dans le cadre des maisons de service au public, afin de garantir un contact physique avec les usagers.

Les services des finances publiques ont déjà consenti beaucoup d'efforts, dans tous les départements. Il n'y aura pas d'extinction de service, ni de l'accueil. Celui-ci sera même renforcé, quitte à en modifier les conditions. De nombreuses perceptions expérimentent l'accueil sur rendez-vous, qui évite de longues attentes aux usagers et leur permet d'être accueillis par un agent spécialisé dans le sujet qui les concerne. La technique du contre-appel entre la prise de rendez-vous et le rendez-vous effectif permet souvent, en apportant un éclaircissement, d'éviter un déplacement inutile.

Dans les prochaines semaines, à l'initiative de Gérard Darmanin, nous annoncerons les principes de la réforme et demanderons à l'ensemble des directeurs départementaux des finances publiques de travailler avec les élus locaux et les parlementaires pour bâtir la carte du réseau des finances publiques en 2022 et en définir les étapes. Nous intégrons à cette réflexion la situation professionnelle des agents, dont nous savons qu'elle n'est plus acceptable dans un certain nombre de points de contact où ils peuvent se retrouver seuls et isolés lorsque les autres ETP ne sont pas pourvus, faute de recrutement ou à cause de congés pour raison médicale. J'aurai à m'occuper assez directement du département qui nous est cher.

Madame Ménard, l'instance unique que nous envisageons de créer – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement – aura pour compétence l'organisation et le fonctionnement des services, c'est une reprise intégrale de la compétence des comités techniques. Il aura un rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines – accès au recrutement, à la formation, à la mobilité, à la promotion, égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le comité sera consulté sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Il reprendra enfin intégralement les compétences des CHSCT en matière de protection, de santé physique et mentale, d'hygiène et de sécurité ; nous avons veillé à ce qu'aucune ne disparaisse dans la fusion des deux instances.

Monsieur Houlié, je vous confirme que ce texte ne comporte aucun objectif quantitatif en matière de suppression, ni même d'ailleurs de création d'emplois, puisque cela relève de la loi de finances.

Monsieur Paris, la rupture conventionnelle n'est pas le seul outil de mobilité, nous avons aussi prévu de généraliser l'affectation en position normale d'activité. De fait, et pour répondre à Stéphane Peu, nous pouvons faire mieux en termes de mobilité : actuellement, seuls 4 % des agents changent de poste chaque année et 0,4 % changent de versant. La mobilité est très limitée, et bien moindre que dans le secteur privé. Permettez-moi de prendre un exemple très technique, mais le texte l'est tout autant : aujourd'hui, un employeur territorial désireux de recruter en détachement un agent de l'État devra, en tant qu'employeur territorial, cotiser au titre de la retraite à hauteur de 32 % ; s'il désire procéder à une intégration directe, il devra cotiser au même niveau que l'Etat, soit 76 %. Nous souhaitons neutraliser ce différentiel de 40 points de cotisation, qui renchérit considérablement le poste.

Pour la rupture conventionnelle, nous prévoyons une procédure d'homologation, comme dans le secteur privé. Les agents pourront bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi grâce à l'auto-assurance, ce qui permet de réguler le système et d'éviter les recours abusifs. Durant toute la procédure, l'agent pourra être accompagné du conseiller syndical de son choix. En cas de rejet par l'agent de la proposition, le conseiller aura pour rôle d'alerter, afin que l'agent ne fasse pas l'objet de représailles liées à ce refus. C'était une demande des organisations syndicales, que nous avons intégrée.

Madame Guerel, nous ne prévoyons pas de quotas de contractuels, ni minimums, ni maximums : le recours aux contractuels est une possibilité, non une obligation.

Robin Réda a demandé que la mise en œuvre d'un intéressement collectif ne soit pas uniquement réservée à la FPH. Il se trouve que des dispositions prévoyant l'intéressement collectif existent déjà pour la FPE et la FPT ; elles sont peu connues et gagneraient à être mises en lumière. L'article 13 ne vise qu'à harmoniser les dispositions entre les trois versants.

Votre rapporteure, Émilie Chalas, est l'auteure d'un excellent rapport pour avis sur le PLF 2019 qui traite de la question du management dans la fonction publique. Nous pourrions envisager ensemble un certain nombre de mesures visant à la formation préalable des agents appelés à exercer des fonctions d'encadrement.

Le champ des ordonnances, Marietta Karamanli l'a souligné, est effectivement très étendu. Je le répète, nous ménagerons un temps de concertation avec les organisations syndicales, les employeurs publics, les parlementaires qui le souhaitent. Si le Parlement souhaite préciser les conditions de l'habilitation, les objectifs et les modalités de concertation, je me montrerai très ouvert aux propositions. Nous partageons les mêmes objectifs.

Sans espérer vous convaincre, madame Obono, je vous répète que le statut de la fonction publique n'est pas remis en cause. En matière de luttes contre les violences et les discriminations sexistes et sexuelles, nous souhaitons généraliser les dispositifs de signalement à l'ensemble des employeurs, y compris par mutualisation pour les plus petits d'entre eux. Nous veillons à ce qu'ils soient parfaitement appliqués.

Vous avez évoqué le « rapport L'Horty » : nous avons travaillé avec cette équipe sur les discriminations sexistes ou sexuelles au recrutement ou dans l'exercice quotidien, sur les risques de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Nous attendons la suite de leurs travaux, sur les autres discriminations, notamment raciales. Nous veillons à ce que la fonction publique soit exemplaire en la matière. Les premiers travaux montrent que, dans ce domaine comme dans d'autres – inégalités de rémunération, d'accès aux emplois de direction, inégalités d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap –, elle n'a pas à rougir par rapport au secteur privé. Mais le fait d'être un peu meilleur ne signifie pas que c'est suffisant, et il y a encore beaucoup de progrès à faire !

Mme Coralie Dubost. Ma question revient sur plusieurs sujets déjà évoqués : lutte contre les discriminations, transparence ou relations avec les élus. Je rassemblerai ces sujets sous le vocable de responsabilité sociétale des organisations : tous ces termes se rapportent aux relations avec les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes, et à la méthodologie employée. Or qui dit méthodologie dit aussi indicateurs et référentiels. Je crois savoir que certaines collectivités ont déjà engagé des démarches de labellisation en matière de diversité pour mettre en place des plans d'action et des politiques de diversité dédiées.

Une telle démarche est-elle envisagée de manière plus générale dans toutes les fonctions publiques ? Je crois savoir que dans la fonction publique hospitalière, ces pratiques sont peu usuelles. Est-il envisagé de spécifiquement sensibiliser à ce sujet, et d'accompagner ? L'État envisage-t-il d'adopter son propre référentiel – à l'image du label européen d'excellence en matière de gouvernance (ELOGE) élaboré par le Conseil de l'Europe – afin de suivre l'évolution en matière d'égalité femmes-hommes, de discrimination sur un autre critère ou de politique de responsabilité sociétale de manière générale ?

Mme Catherine Fabre. Ce projet de loi offre de nombreuses possibilités pour dynamiser et diversifier les trajectoires de carrière des agents de la fonction publique. Je souhaite vous interroger sur les ponts existants entre votre vision et celle que nous avons portée il y a six mois dans la loi pour choisir son avenir professionnel, dont j'ai été rapporteure du volet formation professionnelle et apprentissage.

Je tiens à rappeler la nécessité de développer un pilotage stratégique de la formation professionnelle par filières métiers, en déployant une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Je souhaite également revenir sur le droit individuel à la formation, qui existe depuis plusieurs années. L'enjeu est de lui donner toute son effectivité, et qu'il ne reste pas purement théorique. Les individus devraient pouvoir acquérir des compétences indépendamment de la volonté de leur employeur, ce qui me paraît important pour la sécurisation de leur parcours et leur bien-être au travail. En quoi cette réforme de la fonction publique permettra-t-elle de faire progresser le droit individuel pour les agents ? Quelle est votre vision à dix ans ? Faut-il organiser la création de fonds dédiés au compte personnel de formation ?

S'agissant du développement du pilotage stratégique d'une prospective, il se traduit par la création d'opérateurs de compétences chargés de développer une analyse prospective, avec des plans de formation stratégiques et l'accompagnement des établissements pour l'innovation pédagogique. J'aimerais connaître votre vision à moyen terme : est-il prévu de créer un opérateur chargé d'accompagner des établissements pour l'innovation pédagogique, ainsi que les ministères et les différentes fonctions publiques, dans une vision stratégique ?

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. Madame Dubost, nous partageons vos objectifs en matière de responsabilité sociétale des organisations. Il existe des procédures de labellisation dans les ministères : labellisation diversité et labellisation égalité. Ces labels font l'objet d'un travail, et la moitié des ministères ont obtenu cette labellisation ou sont sur le point de l'obtenir. L'autre moitié travaille à l'élaboration de leur dossier de candidature.

Nous développons aussi ces actions en lien avec les collectivités : nombre d'entre elles ont rejoint cette démarche de labellisation ou de normalisation, y compris dans le cadre de démarches ISO. Nous avons à travailler pour aller plus avant dans le secteur hospitalier, dans lequel il reste des marges de progression.

Parmi les ministères ayant obtenu ces labels, certains représentent beaucoup d'emplois. C'est le cas des ministères économiques et financiers – tout le pôle de Bercy –, le ministère de l'intérieur, le ministère des affaires étrangères, l'ensemble des ministères sociaux. Tous sont déjà inscrits dans ce processus de labellisation.

Sur la question spécifique de l'égalité femmes-hommes, nous nous inspirons de la loi présentée par Muriel Pénicaud, qui définit un référentiel pour mesurer les écarts d'accès aux emplois de direction ou en matière de salaires. Mais celui que nous retenons s'en distingue notablement dans la mesure où il comporte beaucoup plus de critères et d'indices dans le faisceau que celui retenu dans le secteur privé. Nous l'avons présenté aux partenaires sociaux et aux employeurs publics lors d'une réunion qui s'est tenue au début du mois de mars 2019, et ils l'ont très bien accueilli. Tous se sont accordés à dire que notre démarche serait certainement plus pointue pour mesurer ces inégalités et les localiser dans l'espace et un certain nombre de corps.

Nous sommes très attentifs sur ce sujet, et les plans de réduction des inégalités que nous avons inscrits dans la loi permettront aussi d'y contribuer. Je précise que les plans de réduction des inégalités seront obligatoires à partir de 20 000 habitants, mais les collectivités en deçà de ce seuil ne seront pour autant dispensées d'aucune obligation en matière d'égalité femmes-hommes : l'obligation de présentation du rapport de situation comparée devant les instances est identique, que la population dépasse 20 000 habitants ou non. Il en est de même s'agissant de la répartition équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes. La seule obligation supplémentaire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants tient à la formalisation de ce plan et à sa présentation devant les instances.

J'en viens à votre dernière question, madame Fabre. Si nous partageons votre objectif, il nous faut tenir compte de difficultés d'ordre essentiellement technique. Nous garantissons la conversion du compte personnel de formation entre public et privé lors des passages d'un secteur à l'autre, qui peuvent être nombreux lors d'une carrière.

En revanche, le financement de la formation dans le secteur privé est extrêmement différent de celui qui existe dans le secteur public, et les modalités d'accès le sont aussi. Cela nous invite à rester prudents en la matière à ce stade du texte, mais nous sommes ouverts à toutes les améliorations possibles pour assurer une véritable continuité entre le système de formation et les droits à la formation dans le secteur public et le secteur privé. Je sais que, pour avoir beaucoup travaillé sur ce sujet avec mes équipes et mon cabinet, vous en mesurez les difficultés et les enjeux.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait partie des nouvelles attributions que nous octroyons à l'instance unique, alors qu'elle n'était exercée de manière formelle par aucune des instances jusqu'à présent. Après la promulgation du texte, l'instance unique devra nécessairement travailler sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et donc sur les perspectives de reconversion et de reclassement, pour des secondes et des troisièmes carrières, au bénéfice d'agents qui peuvent être usés ou dont le poste serait mis en cause par des évolutions technologiques.

J'ajoute que je suis très heureux de deux choses. La première ne relève pas de la loi : je veux parler du schéma de formation continue des agents de l'État, crédité d'1,5 milliard d'euros sur le quinquennat, qui permettra d'apporter des solutions de reclassement et d'accompagnement des mobilités fonctionnelles, géographiques et personnelles.

La deuxième est que les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique territoriale ont proposé de prévoir l'équivalent d'un « Plan d'investissement compétences », ou PIC, pour les agents dont la formation initiale est la moins importante, ceux en situation de handicap ou ceux qui occupent des postes à usure professionnelle. C'est une belle manière de mieux accompagner ces agents qui ont le plus de difficultés à envisager cette reconversion et cette deuxième partie de carrière. Il faudra en assurer la bonne articulation avec d'autres dispositions réglementaires sur l'accompagnement et la prévention des situations d'inaptitude, sur l'accès à la formation et le maintien dans l'emploi.

Mme la présidente. Monsieur le secrétaire d'État, je vous remercie d'avoir été aussi complet.

La réunion s'achève à 12 heures 05.



Information relative à la Commission

La Commission a désigné *M. Philippe Latombe* rapporteur sur la proposition de loi, adoptée par le Sénat, tendant à sécuriser l'actionnariat des sociétés publiques locales (n° 1840).

Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Caroline Abadie, M. Ugo Bernalicis, Mme Yaël Braun-Pivet, M. Xavier Breton, M. Vincent Bru, Mme Émilie Chalas, M. Éric Ciotti, Mme Typhanie Degois, Mme Coralie Dubost, Mme Nicole Dubré-Chirat, M. Christophe Euzet, Mme Élise Fajgeles, M. Jean-Michel Fauvergue, Mme Isabelle Florennes, M. Raphaël Gauvain, M. Guillaume Gouffier-Cha, Mme Émilie Guerel, Mme Marie Guévenoux, M. Dimitri Houbron, M. Sacha Houlié, M. Sébastien Huyghe, Mme Élodie Jacquier-Laforge, Mme Catherine Kamowski, Mme Marietta Karamanli, M. Jean-Luc Lagleize, M. Philippe Latombe, M. Richard Lioger, Mme Marie-France Lorho, M. Olivier Marleix, M. Jean-Louis Masson, M. Fabien Matras, M. Stéphane Mazars, Mme Emmanuelle Ménard, M. Jean-Michel Mis, M. Paul Molac, M. Pierre Morel-À-L'Huissier, Mme Danièle Obono, M. Didier Paris, M. Stéphane Peu, M. Jean-Pierre Pont, M. Bruno Questel, M. Rémy Rebeyrotte, M. Robin Reda, M. Thomas Rudigoz, M. Pacôme Rupin, Mme Maina Sage, M. Hervé Saulignac, M. Raphaël Schellenberger, M. Jean Terlier, Mme Alice Thourot, M. Alain Tourret, Mme Cécile Untermaier, M. Arnaud Viala, Mme Laurence Vichnievsky, M. Michel Zumkeller

Excusés. - Mme Huguette Bello, M. Florent Boudié, M. Jean-François Eliaou, Mme Paula Forteza, M. Mansour Kamardine, M. Aurélien Pradié, M. Guillaume Vuilletet, M. Jean-Luc Warsman

Assistaient également à la réunion. - M. Mounir Belhamiti, M. Christophe Blanchet, M. Dino Cinieri, Mme Virginie Duby-Muller, Mme Catherine Fabre, M. Yannick Favennec Becot, Mme Frédérique Lardet, Mme Frédérique Meunier