

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

- Audition de Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, examen pour avis et vote des crédits du programme « Fonction publique » de la mission « Transformation et fonction publiques » (Mme Émilie Chalas, rapporteure pour avis) 2

Jeudi

21 octobre 2021

Séance de 14 heures 45

Compte rendu n° 10

SESSION ORDINAIRE DE 2021-2022

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



La réunion débute à 14 heures 50.

Présidence de Mme Yaël Braun-Pivet, présidente

La Commission auditionne Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, sur les crédits du programme « Fonction publique » de la mission « Transformation et fonction publiques » (Mme Émilie Chalas, rapporteure pour avis).

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, pour l'examen pour avis des crédits du programme 148 « Fonction publique » de la mission « Transformation et fonction publiques » du projet de loi de finances pour 2022.

Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques. Ce dernier projet de loi de finances de la législature est l'occasion, au-delà la traditionnelle présentation des crédits, de dresser un bilan des actions conduites depuis quatre ans avec le soutien de la majorité en matière de fonction publique, mais aussi de tracer des perspectives quant aux principaux chantiers que j'entends mener dans les prochains mois.

Nous avons menée au cours de ce quinquennat une profonde transformation de la fonction publique, grâce à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, que vous connaissez bien, madame la rapporteure, qui a jeté les bases d'une fonction publique adaptée aux exigences de notre temps alors que retentit de toutes parts une rengaine sur la baisse du nombre de fonctionnaires.

Je tiens à rappeler ici l'ambition qui est, depuis 2017, celle du Gouvernement et de la majorité, sous l'autorité du Président de la République.

La fonction publique est l'armature de notre société ; la pseudo-vision d'une « administration administrante » n'existe pas. Certes, notre fonction publique doit être modernisée, nos services publics doivent évidemment s'améliorer – et c'est toute notre entreprise depuis 2017, en concertation d'ailleurs avec les premiers intéressés que sont les agents publics. Cela étant, nos agents publics ne doivent pas faire l'objet de jeux politiques visant à donner une prime à celui qui supprimerait le plus d'emplois. La seule réflexion qui vaille porte sur l'efficacité de nos services publics pour répondre aux besoins et aux attentes des Français.

Sur le fondement de la loi de transformation de la fonction publique, nous nous sommes d'abord employés à améliorer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi public. C'est sur la base d'une habilitation octroyée par le Parlement que nous avons pu renforcer les classes prépas Talents, désormais au nombre de 74, sur l'ensemble du territoire. Nous y formons des administrateurs territoriaux, des futurs commissaires de police, des futurs directeurs d'hôpitaux. Nous avons créé une voie dédiée à six concours de la fonction publique.

Nous avons également engagé la plus forte refondation de notre haute fonction publique depuis 1945. Transformer la France c'est transformer l'État, et transformer l'État c'est transformer sa haute fonction publique. Ainsi, nous tenons l'engagement pris par Emmanuel Macron en 2017.

Cette réforme permettra à l'État d'être doté d'une haute fonction publique adaptée aux enjeux du XXI^e siècle, avec des hauts fonctionnaires mieux outillés pour appréhender les enjeux de notre époque, de la transition écologique, des enjeux du numérique ou ceux des valeurs de la République, en passant par la lutte contre les inégalités. Ces sujets sont au cœur du tronc commun du futur Institut national du service public (INSP).

C'est aussi une haute fonction publique adaptée aux enjeux de notre siècle, dotée de hauts fonctionnaires plus mobiles, qui bénéficient d'un accompagnement renforcé tout au long de leur carrière, qui ne sont pas enfermés dans des logiques de corps ou dans des logiques de silo. C'est ce à quoi nous nous employons grâce à cette réforme majeure qui redonnera, dans les carrières à venir, toute leur place aux postes opérationnels et aux postes à proximité des Français.

Le deuxième effort que nous avons mené avec constance depuis 2017 a concerné les agents publics qui en ont le plus besoin ; sur le sujet des rémunérations, nous avons fait le choix d'une politique salariale cohérente. Nous n'avons eu de cesse de préserver le pouvoir d'achat des agents publics, en prenant des mesures fortes et ciblées plutôt que des mesures générales.

Nous avons, en premier lieu, poursuivi, pour un coût annuel de 4 milliards d'euros, la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations qui avait été négocié par la précédente majorité.

Le Gouvernement a également engagé des mesures de revalorisation inédites pour certaines professions qui avaient été délaissées par les majorités précédentes. Je pense aux soignants, aux enseignants en début de carrière, aux enseignants-chercheurs et aux métiers régaliens, notamment ceux des forces de l'ordre et de la justice.

Le « Ségur de la santé » est sans précédent par son ampleur et son champ pour reconnaître l'engagement des professionnels au service de la santé des Français. Son volet « ressources humaines » représente un engagement inédit et massif de 8 milliards d'euros afin de revaloriser les métiers des secteurs sanitaire et médico-social, au-delà du seul versant hospitalier puisque de très nombreuses mesures s'appliquent également à l'État et à la fonction publique territoriale.

Le Gouvernement a fait le choix de développer la protection sociale complémentaire des agents publics, en prenant en charge, dès le 1^{er} janvier 2022, quinze euros, par mois et par agent de l'État, en faveur d'une mutuelle santé. D'ici à 2026, la moitié du coût de la mutuelle santé complémentaire santé sera prise en charge pour l'ensemble des agents de la fonction publique des trois versants. Nous remédions ainsi à une inégalité massive entre le secteur privé et le secteur public, et je compte conclure d'ici à la fin de l'année un accord majoritaire avec les organisations syndicales pour aboutir à une couverture santé optimale pour les agents de l'État.

Ce projet de loi de finances permet, en outre, de financer des mesures concrètes qui répondent à trois priorités que j'avais identifiées dès les discussions que j'ai eues avec les organisations syndicales : les bas salaires, l'équité, notamment l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et le développement des perspectives de carrière.

Nous avons pris trois mesures fortes pour les 1,2 million d'agents publics de catégorie C des trois versants de la fonction publique : nous avons relevé, au 1^{er} octobre 2021,

l'indice minimum de traitement au-dessus du SMIC, mesure qui n'avait pas été prise depuis 2013. Pour tenir compte de ce relèvement, nous avons décidé d'accélérer les passages d'échelon ; nous avons aussi décidé d'attribuer une bonification d'ancienneté à tous ces agents.

Dans le cadre de ce budget, nous avons également prévu les financements pour que plus de 10 000 agents publics de l'État supplémentaires de catégorie B et C bénéficient d'une promotion de grade en 2022, et consenti un effort inédit de 130 millions d'euros pour réduire les écarts salariaux entre les ministères, mettre fin à des situations injustes et favoriser les mobilités. Je pense en particulier aux iniquités qui subsistent dans les filières administrative et sociale, qui sont très féminisées.

J'ai souhaité proposer aux partenaires sociaux de réfléchir ensemble à l'évolution de la politique salariale. La conférence sur les perspectives salariales, que j'ai ouverte en juillet dernier et qui se poursuivra jusqu'au premier semestre 2022, sous le regard de deux garants, Paul Peny et Jean-Dominique Simonpoli, nous servira de base pour continuer à transformer notre fonction publique et à la rendre plus attractive.

Au-delà des sujets salariaux, il me semble important de partager avec vous l'immense responsabilité que nous avons de tirer, dans l'organisation du travail, les conséquences de la crise sanitaire du point de vue des pratiques, et de manifester les remerciements et la reconnaissance que nous devons aux hommes et aux femmes qui ont permis au pays de tenir, à la vaccination d'être menée avec succès, au système de santé de résister à cette situation évidemment inédite et très difficile.

Nous tirons la leçon du télétravail, qui s'est largement imposé à un grand nombre d'agents publics. Ce contexte inédit nous permet d'en faire un levier de transformation durable de nos organisations de travail afin de faire évoluer les pratiques managériales au sein de la fonction publique. Nous devons donc capitaliser sur cette expérience, qui a été incontestablement éprouvante mais qui a aussi été source de riches enseignements, pour penser le télétravail de demain dans nos administrations, en développant une relation de confiance entre les managers et les agents.

En juillet dernier, j'ai conclu un accord-cadre inédit, unanimement signé par les organisations syndicales et les employeurs des trois versants de la fonction publique, sur le fondement de l'ordonnance relative à la négociation collective qui était le fruit d'un accord majoritaire signé quelques mois auparavant.

Cet accord ambitieux et unanime, fruit d'un dialogue social soutenu, constitue désormais le socle commun en matière de télétravail pour toutes les administrations publiques qui devront engager des négociations avant le 31 décembre pour le décliner. Il comporte des avancées majeures pour les trois versants de la fonction publique. Il consacre un véritable droit à la déconnexion, la possibilité pour les femmes enceintes et les proches aidants, par exemple, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et instaure une indemnité forfaitaire. La fonction publique est en avance : elle fixe un cadre et elle donne une vision claire de ce qu'est le progrès social au XXI^e siècle.

Je reviens sur ce programme 148, sur lequel porte votre avis, madame la rapporteure. Il met en cohérence les moyens au service de notre fonction publique au sein d'une mission « Transformation et fonction publiques » consolidée depuis le projet de loi finances pour 2021.

En 2022, le programme 148 est doté de 288 millions d'euros de crédits de paiement (CP) et de 297 millions d'euros d'autorisations d'engagement (AE). Les crédits dédiés à la formation des fonctionnaires progressent de 6 millions d'euros, notamment pour assurer la montée en charge des bourses Talents des 74 classes que j'évoquais. Ces crédits permettent l'obtention d'une bourse complémentaire de 4 000 euros par étudiant.

Le budget alloué à l'action sociale augmente de 16 millions d'euros. Cinq millions d'euros financeront la revalorisation de l'aide à l'installation des personnels de l'État, permettant ainsi d'accompagner les mobilités et de répondre au déficit d'attractivité territoriale de certains secteurs et ministères. Cette enveloppe permet également une montée en puissance de la remise aux normes des restaurants interadministratifs, sujet essentiel de la qualité de vie quotidienne au travail.

Le programme 148 se caractérise également par l'intégration du programme « Fonds d'accompagnement interministériel RH (FAIRH) », à la suite des recommandations des rapporteurs spéciaux. Nous avons désormais un programme plus cohérent et plus lisible.

Vous l'aurez compris, ce projet de loi de finances concrétise des engagements significatifs pour une fonction publique plus juste pour l'ensemble de ses agents et plus efficace pour l'ensemble de nos concitoyens. Tels sont les deux objectifs que je poursuis concomitamment.

Les Français savent, en effet, ce qu'ils doivent à leurs agents publics après plus d'un an de crise sanitaire et, au-delà des enjeux budgétaires dont nous discutons aujourd'hui, je tiens à rappeler, en tant que ministre de la transformation de la fonction publiques, que mon rôle est de m'assurer que la fonction publique et, à travers elle, les femmes et les hommes qui la composent, dispose des moyens effectifs pour remplir le plus efficacement possible la mission d'intérêt général qui est la sienne. C'est ce à quoi nous nous employons pour nos agents publics et nos concitoyens depuis le début du quinquennat. Soyez assurés que l'ambition ne faiblira pas.

Mme Émilie Chalas, rapporteure pour avis. Ce dernier avis de la législature me donne l'occasion de dresser un bilan.

Depuis 2017, la fonction publique a profondément évolué afin de s'ouvrir, de se moderniser, d'assurer des carrières plus riches et variées et d'être un vecteur d'égalité professionnelle et de promotion. Bref, notre majorité et le Gouvernement ont renforcé l'efficacité de notre fonction publique et fait en sorte qu'elle soit davantage à l'image des usagers qu'elle a vocation à servir.

Je tiens à remercier de façon solennelle les 5,6 millions de femmes et d'hommes que compte la fonction publique française, dont l'engagement et le dévouement ne sont plus à démontrer.

Je passe rapidement sur les crédits, ce travail relevant en premier lieu du rapporteur spécial de la commission des finances. Je tiens, cependant, à souligner l'évolution du périmètre du programme *Fonction publique*, qui intègre dans une nouvelle action, vous le souligniez, les crédits du programme 351, supprimé en conséquence, ainsi que les crédits du centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines, auparavant dans le programme 218.

À périmètre constant, les crédits du programme 148 augmentent significativement, de 8 à 9 %. Au-delà des transferts de crédits, cette hausse résulte aussi d'une montée en puissance des dépenses d'investissement d'action sociale concernant la restauration, ce qui améliorera la qualité de vie au travail des agents.

Pour conclure sur les crédits, j'appelle l'attention sur la nécessité de disposer de données complètes et de bons indicateurs pour suivre précisément l'emploi des crédits. Je pense notamment à la formation car j'ai constaté que certaines difficultés ne résultaient pas de l'insuffisance des moyens, mais d'un manque de valorisation des actions de formation disponibles. Seriez-vous prête à rénover les indicateurs pour garantir un emploi optimal de ces crédits, en particulier ceux de la formation ?

J'en viens au fond, à savoir l'évaluation des propositions faites dans les quatre avis précédents et lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique que j'ai eu l'honneur de rapporter.

De nombreuses propositions ont connu une traduction effective, d'autres pourraient faire l'objet d'ajustements ou d'approfondissements ; quelques-unes, enfin, n'ont pas été mises en œuvre, et j'y reviendrai car elles demeurent utiles, voire nécessaires.

Depuis 2017, je me suis attachée au renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique et plusieurs mesures ont été prises en ce sens. Nous avons ainsi créé une « prime de précarité », indemnité de fin de contrat pour les agents contractuels engagés pour une durée maximale d'un an. Inspirée de ce qui existe pour les salariés du privé, cette prime offre un soutien financier bienvenu à ces agents et permet une évolution de l'organisation des services, rendue possible par un changement de comportement des employeurs publics.

Dans le même esprit d'égalité professionnelle, j'ai milité pour que le jour de carence ne s'applique pas aux femmes enceintes et soit suspendu jusqu'à la fin de l'année 2021. Là encore, le Gouvernement a appliqué ces mesures – et je l'en remercie. Je salue d'ailleurs le choix, dans le PLFSS 2022 en cours de discussion, de proroger par décret cette suspension du jour de carence, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Le deuxième grand axe de mes travaux est la formation professionnelle, nerf de la guerre pour une fonction publique moderne et efficace. Appelée de mes vœux dans mon avis de 2018, la formation systématique au management pour les primo-encadrants a été consacrée dans notre droit. Je me réjouis également de l'enrichissement des offres de formation à la gestion de crise, que j'avais suggéré l'an dernier. Je salue, à cet égard, l'action du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) qui propose désormais des modules variés et utiles aux agents qu'il forme.

La mobilité des agents a également fait l'objet de nombreuses propositions et s'est trouvée au cœur de la loi du 6 août 2019. Les freins ont été levés, la fluidité des carrières a été renforcée et le contrôle des demandes d'évolution de carrière a été rationalisé. Ce contrôle incombe désormais à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, à la suite d'une initiative conjointe du groupe La République en marche et de ma part.

L'attractivité de la fonction publique reste un sujet entier. Elle pose notamment la question de la diversité de son recrutement. J'ai proposé plusieurs pistes dans mon avis sur le PLF 2020, en particulier pour élargir et augmenter les aides financières aux étudiants méritants issus de milieux modestes ou ruraux, pour favoriser leur accompagnement

individualisé et pour établir des bilans de suivi permettant de mieux cibler les personnes qui en ont besoin.

L'ensemble de ces propositions a connu une traduction éclatante avec le plan Talents du service public, lancé par le Gouvernement, dont je salue l'ambition et qui, je le sais, doit beaucoup à l'action volontaire de Mme la ministre. Le montant des aides a été doublé, passant à 4 000 euros et le nombre de bourses s'est massivement accru : près de 1 900 bourses de 4 000 euros sont ainsi prévues pour 2022.

J'avais également recommandé le maintien, pendant la scolarité à l'ENA et au futur INSP, de la rémunération des lauréats du concours interne, qui pouvaient faire face à des baisses substantielles de revenus. Là encore, le Gouvernement a traduit cette proposition, ce dont je me réjouis car cela lève un important frein à la promotion interne, donc à la diversification des profils.

S'agissant du renforcement de l'efficacité de notre fonction publique, le levier lié au temps de travail, que je suggérais d'actionner dès 2017, l'a été par la loi du 6 août 2019 dans la fonction publique territoriale.

J'avais aussi milité pour la mutualisation de certaines fonctions et clarifications de compétences au niveau local. Le projet de loi « 3DS » que nous examinerons bientôt répondra en partie à ce vœu.

Enfin certaines propositions nées des transformations apportées par la crise sanitaire ont vu le jour. Je pense en particulier à la publication de guides et retours d'expérience pour adapter le travail des agents publics, et au télétravail. D'une manière générale, le bilan des propositions faites depuis 2017 est positif.

Nous ne devons toutefois pas nous reposer sur nos lauriers et, si un travail considérable a été fait sous cette législature, il reste des choses à réaliser ou à améliorer.

J'appelle l'attention de chacun sur la temporalité des effets des réformes de la fonction publique, en particulier celles prévues par la loi du 6 août 2019, qui s'inscrivent dans un temps relativement long car les réformes sont structurelles. Il serait donc absurde de critiquer ces réformes à court terme, au motif qu'elles ne produiraient pas assez de résultats instantanément. En revanche, il est indispensable d'en organiser une évaluation complète et régulière. Je sais, madame la ministre, pouvoir compter sur vous dans cette démarche qui vous est chère.

S'agissant de la prime de précarité, j'ai été interpellée par la différence considérable entre le coût constaté, d'environ 7 millions d'euros pour l'État, et les estimations initiales en 2019 d'au moins 500 millions d'euros. Que le coût ne porte que sur neuf mois et non douze n'explique pas à lui seul cette différence, qui peut résulter, je le crains, d'un contournement de l'esprit de la loi. Des administrations ont pu conclure des contrats un peu plus longs, passant de dix mois à douze mois, par exemple, juste ce qu'il faut pour ne pas avoir à verser cette prime... Un tel comportement n'est pas acceptable mais c'est, hélas, le risque de tout dispositif comportant un plafond, surtout s'il est bas. Il me semble donc souhaitable de modifier la prime de précarité pour l'aligner sur le régime des CDD dans le privé, en supprimant un plafond autonome de durée de contrat ; *a minima*, il conviendrait de relever ce plafond à dix-huit mois pour limiter les contournements. Quelle est votre position ?

J'avais également proposé de maintenir l'admissibilité aux concours pour les femmes enceintes ou ayant accouché qui n'ont pu, de ce fait, de passer les épreuves d'admission. Les obstacles juridiques ne me semblent pas insurmontables et une telle mesure serait éminemment équitable. Où en est votre réflexion ?

Concernant la formation professionnelle, l'obligation de formation au management doit être pleinement effective pour les primo-encadrants. Je crois également utile de poursuivre les travaux sur un tronc commun de formation. Nous l'avons fait pour la haute fonction publique de l'État et c'est très bien ; faisons-le désormais pour les attachés des versants étatique et territorial. Qu'envisagent vos services dans ces domaines ?

Cela ne vous étonnera pas, je pense qu'il est également indispensable de poursuivre la réflexion sur le jour de carence. Ma position est constante depuis 2017 – et avant. Je ne crois pas à l'efficacité de ce dispositif pour lutter contre l'absentéisme, et l'argument sur l'équité entre agents publics et salariés du privé ne me semble pas fondé, car les salariés bénéficient de mutuelles et de conventions collectives qui prennent en charge ce délai de carence.

Les effets sur les absences du rétablissement du jour de carence dans la fonction publique sont difficilement perceptibles. Cela s'explique notamment par un contournement du dispositif. Les arrêts de travail sont, certes, moins fréquents, mais ils sont plus longs. Ce constat pose d'ailleurs la question du rôle des médecins. Comment expliquer médicalement qu'une infection qui conduisait à un arrêt de trois jours avant 2018 donne lieu aujourd'hui à un arrêt de six ou sept jours ? Je sais que des contrôles sont effectués par l'administration, mais je crois qu'il faut les renforcer.

D'une manière générale, la lutte contre l'absentéisme ne passe pas par le jour de carence mais par des mesures de fond qui s'attaquent aux déterminants du problème. La loi du 6 août 2019 apporte des réponses intéressantes, mais nous devons aller plus loin. Nous devons prendre des mesures structurelles en matière de management, de promotion et de visibilité de carrière pour renforcer la motivation des agents. Madame la ministre, où en est la réflexion du Gouvernement sur les mesures de lutte contre l'absentéisme qui permettraient éventuellement un jour, je l'espère, de supprimer le jour de carence.

Je conclurai mon intervention par une réflexion plus globale sur l'efficacité de notre fonction publique et sur sa réforme. Je ne crois pas que l'approche budgétaire consistant à annoncer un objectif chiffré d'effectifs à supprimer soit pertinente. Alors que, lundi, une candidate à l'élection présidentielle a annoncé vouloir supprimer 150 000 postes – puis 200 000 – allons-y ! pourquoi pas ! – dans « l'administration administrante », si tant est que cela recouvre quelque chose d'ailleurs, nous renvoyant aux plus belles heures de la RGPP (révision générale des politiques publiques), selon moi, la bonne démarche est inverse : partir du périmètre des services publics pour identifier les besoins. À cet égard, la fonction publique territoriale, que je connais bien et dont je n'ignore pas les nombreuses qualités, pourrait avantageusement évoluer. Ses effectifs ont connu une hausse forte et les ressources des collectivités se sont considérablement accrues, malgré les baisses de dotations de l'État, notamment grâce aux transferts. Cela ne suffit pas, pour autant, à apaiser la demande de services publics des usagers dans les territoires.

Pour les satisfaire, nous devons repenser notre approche et partir de la base. Cela suppose aussi de réfléchir à l'organisation décentralisée dans notre pays, que nous devons faire évoluer pour plus de lisibilité, plus de proximité et plus d'acceptabilité par les usagers.

Le millefeuille territorial, incompréhensible pour nos concitoyens, doit changer et les collectivités ne doivent plus demander de nouvelles responsabilités si, ensuite, elles refusent de s'en saisir. Je pense à la mise en œuvre dans certaines collectivités des 1 607 heures – pas toutes, bien évidemment. Tout cela permettrait d'aboutir à une fonction publique territoriale plus efficiente.

Madame la ministre, je vous remercie de votre action et de l'excellent travail que nous avons pu conduire ensemble, avec votre prédécesseur et vous-même, au bénéfice des femmes et des hommes qui servent au quotidien l'intérêt général.

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Merci d'avoir rappelé les avancées réelles et concrètes que les différents textes de loi, mesures et engagements, désormais tenus, ont permises en faveur des agents publics.

Nous avons institué un nouveau schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État pour 2021-2023. Dans ce cadre, seize priorités ont été fixées, complétées par des indicateurs et des cibles qui permettront de suivre très précisément, de manière lisible et homogène, le nombre d'agents formés et le type de la formation qu'ils auront reçue. Nous avons mis en avant la nécessité de former au management et à l'animation d'équipes, qui sont des enjeux majeurs. Désormais au cœur des priorités de tous les ministères, ces objectifs feront l'objet d'un suivi.

Le tronc commun permettra de former, sur la base d'éléments de contenu et de méthode, tous les hauts fonctionnaires des quatorze écoles de service public, représentant par ailleurs vingt-trois corps de hauts fonctionnaires puisqu'il s'adresse également aux ingénieurs – Mines, Ponts et chaussées, Eaux et forêts. L'objectif est de lancer ce tronc commun en 2022. Cette mission sera confiée à Jean Bassères dès que l'INSP ouvrira ses portes, le 1^{er} janvier prochain. Dans un second temps, il faudra étudier le lien avec les écoles de service public concernées pour que, dans un délai à définir, puissent en bénéficier les lauréats des concours de catégorie A, en particulier des attachés des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière. Mais il convient de procéder par étapes pour réussir chacune d'elles, dans une logique, que je crois partagée, de culture commune.

La « prime de précarité » est destinée à s'assurer que les personnes employées sous la forme d'un contrat de moins de douze mois touchent une prime de fin de contrat court. Elle s'applique depuis le 1^{er} janvier 2021. À la fin de l'année, nous pourrons donc dresser un bilan, quantitatif et qualitatif, de l'octroi de cette prime appliquée aux nombreux contrats, qui n'ont pas encore pris fin.

Le but de la mesure n'est pas de dépenser un budget considérable pour verser un nombre élevé de primes à la fin d'un contrat court, mais bien de supprimer les contrats courts, du moins de les réduire au maximum, ce qui serait une bonne nouvelle.

C'est dans cette logique que, avec Jacqueline Gourault, nous avons demandé aux préfets de rappeler aux employeurs publics, notamment territoriaux et hospitaliers, que les contrats des vacataires, qui sont mobilisés pour des missions très courtes et très ponctuelles, devaient, en raison des droits réduits associés à ces contrats, être limités à des missions qui elles-mêmes seraient très courtes et très ponctuelles. Je tenais à partager cette information avec vous car, dans vos circonscriptions, des interlocuteurs sont certainement intéressés par cette démarche. Des personnes sous contrat de vacataire devraient être employées sous la forme de contrats courts, moins courts, voire plus longs, et bénéficier de l'ensemble des droits

sociaux associés. Il est essentiel que le contrôle de légalité de ces recours aux contrats soit exercé de manière ferme et précise.

Madame la rapporteure, vous avez parlé de l'admissibilité au concours des femmes enceintes. Je comprends très bien la logique et la démarche qui vous animent. Néanmoins, le principe selon lequel chaque concours est unique et piloté par un jury souverain prévaut et il serait contraire à notre manière de fonctionner qu'un jury puisse décider pour un autre. Le principe d'égalité de traitement des candidats ne permet malheureusement pas de prendre cette disposition. En revanche, dans l'immense majorité des cas, une fois l'admission acquise, celle-ci autorise un report d'un an de l'entrée en formation dès lors que l'on peut faire valoir des raisons objectives, ce qui est le cas des situations familiales particulières.

J'en viens aux diverses mesures déployées contre tout ce qui participe à l'absence des agents pendant un temps long. Nous nous sommes largement engagés sur le volet de la prévention par le maintien dans l'emploi, qui figure au cœur du plan Santé au travail, renouvelé et ambitieux, que je présenterai d'ici à la fin de l'année.

L'ordonnance « Santé et famille », fruit d'une habilitation que vous nous aviez donnée dans le cadre de la loi de 2019, réforme le temps partiel thérapeutique qui était sous-utilisé dans la fonction publique. Aussi menons-nous actuellement une réforme des instances médicales pour simplifier et accélérer le rendu des avis et permettre une reprise du travail plus rapide. Nous nous sommes également attachés à tout ce qui a trait à la médecine du travail, que ce soit la mutualisation, la télémédecine, la formation des infirmiers en santé au travail ou la protection sociale complémentaire, afin de nous assurer que l'ensemble des agents publics aient accès au niveau de soins qui correspond à leurs besoins.

Plus largement, nous sommes en train d'améliorer notre connaissance des différents types d'arrêt grâce à une base de données sociales et un rapport social unique afin de disposer de données plus fines. Autant de sujets sur lesquels vous m'avez interrogée et sur lesquels, vous le voyez, nous travaillons !

M. Guillaume Gouffier-Cha. Madame la ministre, au nom du groupe La République en marche, je salue votre action et vous remercie de votre engagement constant et permanent dans la défense des femmes et des hommes qui constituent notre fonction publique, ces femmes et ces hommes qui consacrent leur vie aux autres, au fonctionnement de nos services publics, au bon fonctionnement de nos territoires et de notre État.

Si nous ne nions pas que se profile un problème de maîtrise de la dépense publique, voire de dette, auquel il faudra apporter des réponses, celles-ci ne peuvent se traduire par des caricatures sur le dos des agents de la fonction publique, comme ces derniers jours. Ces caricatures nourrissent une surenchère permanente autour de l'idée qu'il y aurait des emplois « inutiles » dans la fonction publique. Ce n'est pas le cas : l'intégralité des 5,6 millions d'agents des trois versants de la fonction publique consacrent effectivement leur travail à l'intérêt général. Cela dit, peut-être des réflexions seront-elles à mener sur le renforcement de la décentralisation, au regard notamment des régions, dont les présidents consacrent visiblement leur temps à autre chose qu'à conduire leur collectivité !

J'en viens maintenant aux différentes questions que nous étudions aujourd'hui pour la cinquième et dernière fois avec le rapport d'Émilie Chalas, qui nous donne l'occasion de tirer un bilan, aussi bien sur les questions budgétaires que sur l'application de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Je poserai trois questions essentielles : sur l'égalité professionnelle, sur les enjeux de mobilité et sur la haute fonction publique.

L'État doit se montrer exemplaire dans la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi, de rémunération, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Il se doit d'améliorer la fluidité de parcours, la gestion des ressources humaines et l'environnement de travail des agents de la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a transposé plusieurs mesures de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et en a renforcé d'autres. Vous avez réuni vos collègues ministres sur la mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique prévus par cette loi. Quel bilan en dressez-vous ?

La loi de transformation de la fonction publique avait également pour vocation une meilleure mobilité des fonctionnaires et d'apporter une nouvelle respiration dans leur carrière. Quel bilan en faites-vous ?

Enfin, la réforme de la haute fonction publique est un chantier considérable et bien engagé depuis quelques années. À la suite du rapport de M. Frédéric Thiriez et des annonces du Président de la République, qui ont pour ambition de modifier en profondeur les parcours des hauts fonctionnaires, pouvez-vous détailler les prochaines étapes de cette réforme, à laquelle nous sommes particulièrement attachés ?

M. Erwan Balanant. Depuis 2017, la transformation de l'action publique est au cœur de nos préoccupations. Il s'agit avant tout de rendre l'État plus efficace dans ses missions et plus proche des citoyens en améliorant la qualité du service rendu aux usagers. Pour cela, il est primordial d'assurer que les ressources humaines et matérielles mises à sa disposition soient utilisées de la meilleure façon possible, en lui conférant les moyens d'agir tout en évitant toute forme de gaspillage. Une telle exigence répond à un enjeu de confiance des citoyens envers l'État, qui est le fondement même du contrat social, confiance longtemps mise à mal par le sentiment que l'action publique serait devenue impuissante, incapable de changer la vie, voire parfois à la source de blocages au quotidien.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement et la majorité ont, ensemble, agi depuis le début du mandat pour repenser la fonction et l'action publiques afin de mieux répondre aux attentes des citoyens.

Dès octobre 2017, le programme Action publique 2022, lancé par le Premier ministre de l'époque, fixait un programme d'action ambitieux visant à améliorer la qualité des services publics, à moderniser le cadre de travail des agents publics et à rendre la dépense publique plus efficace au service du contribuable et de tous les citoyens.

Dans la lignée de ce programme, nous avons adopté, en 2019, la loi de transformation de la fonction publique, qui a été largement enrichie par le débat parlementaire. Nous avons ainsi contribué à la modernisation de la fonction publique, en termes de recrutement, de mobilité, de dialogue social et d'égalité professionnelle, tout en maintenant l'objectif de rendre nos agents publics plus efficaces au service du citoyen.

Par la mission « Transformation et fonction publiques » qui nous est présentée, le Gouvernement démontre sa constance dans la poursuite de cette ambition. Le groupe

démocrate ne peut que saluer une telle volonté, qui se traduit par une augmentation substantielle des crédits de l'ordre de 36 % en autorisations d'engagement et de 14 % en crédits de paiement. Le montant des AE passe ainsi de 323 à 441 millions d'euros, et celui des CP de 692 à 788 millions.

Le programme « Fonction publique », qui retrace les crédits consacrés à l'action de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en charge de la politique conduite en matière de ressources humaines, augmente de 9 %. Une telle hausse permettra notamment à la DGAFP de participer au cofinancement de projets inscrits dans les plans ministériels de transformation pour accompagner la mobilité des agents publics dont les missions évoluent, tout en poursuivant les principaux chantiers engagés, telle la réforme de la haute fonction publique.

Il convient également de saluer la hausse significative de 12,4 % des dépenses d'action sociale, qui permet d'améliorer les conditions de travail des agents publics et de leurs familles. Une telle augmentation participe au renforcement de l'attractivité de la fonction publique, notamment pour les talents issus du secteur privé. S'il en va ainsi de la mise en place d'une « prime de précarité » pour les agents publics, une protection sociale complémentaire prise en charge par l'employeur, dont vous avez parlé, madame la ministre, mérite d'être élaborée et l'apprentissage et la formation développés.

Je salue la poursuite des projets de rénovation immobilière visant à améliorer durablement les conditions de travail des agents publics ainsi que la performance énergétique des bâtiments publics. Des agents placés dans de bonnes conditions de travail sont, à l'évidence, plus efficaces, et il s'agit d'un enjeu environnemental de haute importance. Il est essentiel que l'État sache donner l'exemple, comme en toute autre matière .

Enfin, une enveloppe de 80 millions supplémentaires en AE sera ouverte afin d'abonder le Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP), ce qui contribuera au financement des projets de transformation au sein du ministère comme des administrations concernées.

Il s'agit d'un budget de responsabilité, marqué par un souci de plus grande transparence. Cette responsabilité de l'État par rapport au contribuable, par une gestion de ses moyens matériels et humains, est aussi celle des agents publics par rapport aux usagers qui attendent, légitimement, des services publics de qualité.

Vous l'aurez compris, le groupe du Mouvement démocrate votera en faveur de ce texte.

M. Dimitri Houbron. Les chiffres bruts de cette mission « **Transformation et fonction publiques** » indiquent qu'elle sera dotée d'un budget global de 788,4 millions d'euros en CP, soit une hausse de 13 %, et de 441 millions en AE, soit une hausse de plus de 36 %. Cette mission s'inscrit ainsi dans la continuité de l'action menée par la majorité depuis 2017 en matière de transformation de l'action publique.

Après avoir établi le droit à l'erreur et modernisé le statut de la fonction publique, nous maintenons un rythme soutenu afin de rénover les ressources humaines et le patrimoine immobilier de l'État, de renforcer la déconcentration de l'administration et d'accélérer la transition numérique et écologique. Au cours de l'examen de cette mission, le groupe Agir ensemble s'assurera que la baisse des crédits alloués au FAIRH et que la stabilité budgétaire

du soutien au recrutement de profils rares dédiés à l'innovation numérique ne risquent pas de ralentir la mise en œuvre des projets fixés par le Président de la République et soutenus par la majorité.

Au-delà de ces points de vigilance, nous soutiendrons, bien évidemment, la répartition des crédits alloués à la mission.

Je profite de cette intervention pour saluer la mesure sociale intervenue au début de ce mois d'octobre : cette revalorisation salariale permettra que plus aucun agent de catégorie C, en tout début de grille, ne soit rémunéré en-deçà du SMIC. Par ricochet, cette hausse relèvera le bas de la grille salariale de la fonction publique pour tenir compte de l'inflation et redessiner les grilles pour qu'elles soient plus lisibles et permettent de réelles progressions de carrière. Cet effet positif a été rendu possible parce que le Gouvernement ne s'est pas contenté de verser une indemnité différentielle et de renvoyer à plus tard le règlement structurel de la question.

Cette réflexion globale sur la fonction publique, madame la ministre, vous la menez en chargeant l'ancien directeur général de l'administration et de la fonction publique, Paul Peny, et l'ancien syndicaliste, Jean-Dominique Simonpoli, de la conduire et de faire des propositions sur la politique de rémunération de notre fonction publique. Il sera question de compétences, de carrières, de mobilité, d'équité de rémunération entre les métiers et les filières, d'attractivité, de formation et, bien sûr, d'égalité entre les femmes et les hommes, autant d'enjeux que nous saluons dans un contexte où l'objectif, matérialisé par ce budget, est de stabiliser les effectifs et de calibrer les moyens vers les priorités du pays en réaffectant massivement les effectifs de fonctionnaires sur le terrain, au plus près des Français.

Mme Marie-George Buffet. Je m'associe aux propos qui ont déjà été tenus sur le fait que les agents de la fonction publique, ces hommes et ces femmes dévoués aux valeurs de notre République et au service des usagers, ne veulent pas faire l'objet d'une politique politicienne à quelque temps d'une élection importante.

Je tiens à saluer le travail qu'ils accomplissent dans des situations parfois difficiles pour des salaires qui ne sont pas toujours au niveau de leur mission. Je ne peux que m'inscrire en faveur d'une fonction publique plus juste pour les hommes et les femmes qui la servent.

Vous avez parlé d'efficacité. Permettez-moi, madame la ministre, de m'attacher à une question, celle du rapport entre nos services publics, notre fonction publique, et leurs usagers. Page 35 du bleu budgétaire concernant cette mission, il est écrit que la direction interministérielle de la fonction publique « porte aussi les actions qui visent à libérer l'énergie publique par la responsabilisation accrue des acteurs au plus près des usagers et du terrain, en plaçant à leur niveau les ressources et la capacité à décider, et en leur donnant la possibilité d'adapter l'action publique aux enjeux concrets des territoires ». D'accord ! Puis, page 53 – l'on s'approche un peu plus de la réalité – vous précisez, au chapitre *Développer les méthodes de recrutement innovant* : « le Commando UX : des designers ou des développeurs chargés d'améliorer les 250 services publics numériques les plus utilisés pour les rendre plus fluides, efficaces, inclusifs et compréhensibles ».

Je m'arrêterai sur ces deux termes : inclusifs et compréhensibles. J'entends bien qu'il faut donner à la fonction publique tous les outils numériques nécessaires et qu'il convient de faciliter l'accès à différents services, mais il faut aussi prendre en compte le fait que toute une partie de nos compatriotes ne disposent pas des outils nécessaires pour accomplir leurs

démarches et régler leurs problèmes à travers le tout-numérique. La fonction publique doit absolument rouvrir des guichets humains où des hommes et des femmes en difficulté, dont les problèmes sont parfois difficiles à régler, liés à des incompréhensions ou à d'autres obstacles, puissent trouver en face d'eux des fonctionnaires aptes à leur répondre et à les éclairer.

Or de très nombreux guichets ont été fermés. Cela ne date pas de ce quinquennat, mais, à force de fermer les guichets, on prive de leurs droits des hommes et des femmes de ce pays. Je le constate pour ma part mais d'autres élus pourraient en témoigner, car beaucoup de personnes viennent à nos permanences pour des problèmes qu'elles rencontrent avec la fonction publique et qu'elles ne savent pas comment résoudre. Or ces problèmes sont souvent très facilement résolus dès lors que nous intervenons et appelons l'attention de tel ou tel secteur de notre fonction publique.

Avez-vous l'intention d'agir pour rouvrir ces guichets humains ? Je pense également à l'attribution de cartes de séjour par voie numérique, qui permet à des mafias de vendre des rendez-vous. Dans ma ville de plus de 60 000 habitants, je n'ai plus ni centre des impôts, ni caisse d'allocations familiales, ni caisse de sécurité sociale ; il ne reste aucun guichet à part celui de la mairie !

Avec votre volonté de rénover la fonction publique, avez-vous celle de veiller à cette population qui a besoin de ce contact humain, donc de fonctionnaires à proximité des usagers ?

M. Guillaume Vuilletet. Madame la ministre, je salue à mon tour votre action efficace en matière de statut, mais également en ce qui concerne l'accès à la fonction publique, que ce soit dans la diversification sociale, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et l'accès territorial, ou encore en matière de mobilité, domaines où les nécessités d'évolution de la fonction publique étaient les plus fortes.

Votre action est, bien évidemment, l'objet de nombreuses questions. Il faut y voir la confirmation que les agents de la fonction publique sont bien au cœur de ce qui est fait au profit de l'intérêt général.

Ma première question m'a été suggérée par Marie Tamarelle, députée de l'Eure, qui remarquait que, visiblement, lorsqu'un agent public de statut privé – tout du moins, un agent qui n'est pas fonctionnaire – bénéficiait d'un congé maternité, il pouvait rencontrer quelques difficultés à voir son contrat renouvelé – même si, désormais, son contrat n'était pas suspendu pendant cette période. Je voulais savoir ce qu'il en était et si votre ministère avait des intentions en la matière.

Ma seconde question nous vient de notre collègue Olivier Serva qui a entendu parler d'adaptations visant à une équité de l'organisation des concours s'agissant des lieux où se dérouleraient les oraux, afin de renforcer les recrutements locaux, en particulier dans les outre-mer. Il souhaitait avoir quelques éléments d'information à ce sujet.

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Merci de vos questions qui reflètent bien les priorités qui sont les nôtres, et les chantiers qui restent à conduire.

Monsieur Gouffier-Cha, j'ai réuni le 27 juillet dernier – dans un format assez nouveau – l'ensemble de mes collègues ministres qui m'ont remis, conformément à la loi, des

plans d'action pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacun de leurs ministères.

C'est un pas important car, au fond, depuis des années, ce sont surtout des diagnostics qui ont été dressés. Nous savons très bien décrire les critères, les facteurs et les chiffres qui expliquent que tel ou tel ministère présente tel pourcentage de femmes aux responsabilités, tel écart salarial, *etc.* La nouveauté est que ces plans sont des plans d'action, complétés d'indicateurs, d'objectifs et de délais qui pourront être suivis. Je tiens deux fois par an un comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle qui permet, sujet par sujet – discrimination, violence, recrutement, femmes enceintes, et d'autres thèmes très précis –, de nous assurer que les objectifs fixés sont tenus et que les choses progressent dans la vie concrète.

C'était un moment important parce qu'il nous a permis tout d'abord d'acter que 2020 était la première année où nous avons réussi, collectivement, à nommer plus de 42 % de femmes à des emplois de direction de responsabilité. La loi Sauvadet avait, en 2012, fixé cet objectif. Il a été atteint pour la première fois en 2020. Ce n'est pas un hasard : depuis 2017, un très fort engagement a été consenti par l'ensemble des ministères pour identifier ces femmes, les inciter à candidater à ces postes et leur faire la place qui est la leur. Je rappelle que 62 % des fonctionnaires sont des femmes. Contrairement à ce qui se dit parfois, nous ne manquons pas de femmes.

Ces plans d'action nous font prendre conscience, concrètement, que le sujet n'est pas seulement de continuer à recruter des femmes mais aussi de permettre à celles qui sont en fonction de progresser dans leur carrière. À ce titre, j'ai pris au mois de juillet l'engagement de créer un vivier de jeunes et de moins jeunes femmes pouvant postuler à devenir des cadres dirigeants de l'État en lançant le programme « Talentueuses » auquel 375 femmes ont postulé. Cinquante d'entre elles bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Nous nous assurons ainsi que nous recréons les viviers et que nous incitons des femmes à présenter leur candidature, donc à accéder aux responsabilités.

Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique et de la mise en place de la direction des ressources humaines des cadres de l'État, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), nous avons également décidé un suivi quasi individuel de la diversification des profils et des parcours permettant de s'assurer que chacun peut mener sa carrière avec la mobilité, les aspirations, l'accès à la formation qui lui sont propres. Ce sera un enjeu prioritaire de cette délégation interministérielle.

Nous sommes passés d'une logique de diagnostic à une logique d'action. Il nous reste maintenant, face à des directives affichées et des moyens dédiés, à être concrets et précis dans le suivi.

Dans le cadre de la réforme des mobilités conduite au cours de ce quinquennat, nous avons créé la Place de l'emploi public. Cet outil extrêmement efficace me permet de vous dire que 44 000 offres de postes sont en ce moment même à pourvoir dans la fonction publique. Dans votre département, je viens de le vérifier, elles sont au nombre de 1 646. Cet outil permet une approche de la mobilité par bassin de vie, évitant à chacun dans un ministère de devoir faire le tour de la France pour pouvoir progresser dans sa carrière. Cette vision géographique de la mobilité est assez nouvelle ; il est désormais possible de progresser tout en restant là où on habite, mais en explorant les différents versants des administrations.

En termes de rémunération, nous avons aussi étudié comment encourager la mobilité et éviter des différences entre les versants pour des enjeux parfois techniques ou de structures de rémunération afin que, par exemple, comme nous l'avons fait dans le cadre du « Ségur de la santé » pour les aides-soignants et les infirmières, les grilles soient bien homogènes entre fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière.

Un autre enjeu tient à la mobilité entre les administrations centrales et les administrations déconcentrées – de proximité – de l'État territorial. Avec le Premier ministre, autour de la circulaire du 10 mars 2021, nous avons créé de nouveaux outils, comme la garantie mobilité, qui permet de conserver son régime indemnitaire si l'on passe d'un service à un autre au sein d'une même préfecture. Cela permet d'encourager la mobilité mais également de revaloriser les emplois au sein des services déconcentrés.

Nous nommerons entre vingt et trente directeurs de projet, experts de haut niveau, qui seront positionnés dans les territoires pour aider des projets prioritaires. À titre d'illustration, le plan contre les inondations dans le Var bénéficiera d'un haut fonctionnaire qui était précédemment dans les administrations à Paris et qui sera redéployé sur le terrain. C'est également ainsi que nous avons installé les sous-préfets à la relance. La mobilité peut donc se comprendre au sein d'un bassin de vie, en passant d'un service à un autre là où l'on est, mais aussi en passant d'une administration centrale à un service déconcentré.

En la matière, le bilan du quinquennat me semble extrêmement positif. Il montre une action publique qui se réforme, qui cherche de l'efficacité et qui le fait en comptant sur les forces et les compétences qui existent en son sein.

S'agissant du chantier réglementaire de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, qui suit la partie législative et est fixé par l'ordonnance du 2 juin 2021, les prochaines étapes seront, au 1^{er} janvier 2022, la création de l'INSP, celle de la DIESE et celle des administrateurs de l'État qui constitueront le corps socle de l'encadrement supérieur de l'État. Vous aurez sans doute remarqué que certaines dispositions sont déjà prises. Ainsi, un décret paru au *Journal officiel* fixe la liste des corps et cadres d'emploi dont les membres peuvent être recrutés comme auditeurs au Conseil d'État ou à la Cour des comptes. Viendront d'autres textes, qui auront tous été validés et seront donc applicables au premier trimestre 2022 sur des sujets tels que les mobilités, les lignes directrices de gestion interministérielle, les statuts d'emploi, *etc.* Bref, l'ensemble du chantier réglementaire sera, je peux vous le garantir, poursuivi et achevé entre la fin de l'année 2021 et le tout début de l'année 2022.

Je remercie Marie-George Buffet des mots qu'elle a eus pour les agents publics. Sa question me permet de préciser, avec la plus grande clarté, la stratégie qui est la nôtre sur cet enjeu absolument essentiel et primordial de l'accès au service public, pour que les droits qui sont ouverts par la loi ne soient pas formels, mais bien réels.

Dans votre département aujourd'hui, madame la ministre, quinze espaces France services sont ouverts, parfois dans des bus, dans des centres sociaux, dans des associations au pied des tours des quartiers prioritaires. L'objectif est d'en avoir vingt-quatre d'ici à la fin de l'année prochaine.

Ce sont des lieux très innovants puisqu'ils permettent d'inverser la tendance de fermeture des services publics. Ils l'inversent aussi car ils rendent accessibles, dans un lieu unique, l'ensemble des services publics de la vie quotidienne. L'objectif est d'éviter que les

administrés aient à faire le tour des guichets et que l'ensemble des services publics soient accessibles en un même lieu, où au minimum deux personnes sont formées à la polyvalence, à l'accompagnement et à rendre réels ces droits prévus par la loi.

Parce que le combat que vous voulez mener est également le mien, j'ai réuni ce lundi à mon ministère les associations d'usagers qui accompagnent les plus vulnérables : les Restos du cœur, le Secours catholique, Emmaüs, la FACE, pour leur dire que mon combat n'est pas celui de la numérisation, mais bien celui de l'accès aux services publics.

Pour certains Français, cet accès est le canal numérique et, vous l'avez lu dans le rapport, nous essayons de faire du bon numérique, un numérique qui fonctionne, un numérique qui évite de redonner vos nom, adresse et autres informations dont l'administration dispose déjà, un numérique accessible aux personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, 75 % des Français valorisent ce numérique public, plus pratique parce qu'il vous évite de vous déplacer et peut être utilisé aux horaires qui sont les vôtres. Voilà pour le canal numérique.

D'autres Français pour lesquels le numérique n'est pas un choix, et ne le sera peut-être jamais, demandent des lieux, une humanisation et un accompagnement individuel. C'est alors que France services prend toute sa place puisque ce sont 1 800 lieux, espaces et bus qui ouvrent dans l'ensemble du pays – en moyenne, une vingtaine par département.

Je serai demain dans le Lot pour inaugurer le seizième France services de ce département, dans le tout petit village de Saint-Céré. J'en inaugure toutes les semaines, tout comme Jacqueline Gourault et Joël Giraud qui pilotent ce programme. Des Français nous demandent des lieux d'accueil. Nous le faisons, et il importe de souligner que ces lieux sont des services publics qui sont installés non pas en remplacement, mais en supplément. Dans le Lot, ce sont seize lieux dans lesquels les habitants ont accès à la caisse d'allocations familiales, à Pôle emploi, aux services du ministère de la justice, à la Mutualité sociale agricole, au service des retraites. Il n'y a jamais eu dans le Lot seize lieux où vous aviez accès, par exemple, au service des allocations familiales. Grâce à ce réseau, nous replaçons au cœur du pacte républicain la présence du service public. Je me souviens aussi que, dans la banlieue d'Angoulême, France services était installé dans une association qui, depuis des décennies, participe à la vie collective du quartier prioritaire que je visitais.

30 % des Français nous disent pour leur part que le canal qu'ils souhaitent utiliser avec le service public est le téléphone. Depuis le 1^{er} janvier 2021, nous avons mis un terme à la surfacturation des numéros d'appel aux services publics. Depuis quelques semaines, nous menons un plan très précis pour que ces services téléphoniques correspondent aux besoins, en nous appuyant notamment sur la polyvalence des agents qui répondent. Nous avons expérimenté en Charente-Maritime une ligne téléphonique directe France services. Ouverte le soir, à des horaires décalés, elle permet d'avoir l'ensemble des services publics au bout du fil.

Mon combat est donc que le numérique fonctionne pour ceux qui le choisissent, que les lieux d'accueil soient ouverts pour ceux qui en ont besoin, que le téléphone soit adapté à ceux qui préfèrent ce canal.

Nous expérimentons également avec La Poste des facteurs « ambassadeurs de France services » ; la maison France services se trouve au pied de votre porte quand passe le facteur ! Nous avons aussi engagé un immense chantier en lien avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) afin que les secrétaires de mairie

puissent, en mode réseau, partager cette approche d'un service public qui se réincarne, se rapproche, se modernise et répond aux attentes des Français, lesquelles varient selon ceux à qui l'on s'adresse.

Ce combat est le nôtre et je serais vraiment ravie, lorsque je viendrai en Seine-Saint-Denis, probablement dans les prochaines semaines, que nous puissions nous rendre dans un de ces lieux, espaces ou bus. Je pense aussi au Val-d'Oise, département dans lequel un certain nombre de bus ont été déployés, que ce soit dans les quartiers prioritaires ou dans des zones rurales, pour remettre la République et ses services au cœur du quotidien de l'ensemble des Français.

Monsieur Vuilletet, mon ministère et, plus simplement, la loi sanctionnent, et le juge administratif sanctionnera, toute discrimination liée à l'état de grossesse. Ce dernier est d'ailleurs maintenant un facteur identifié de discrimination éventuelle qui peut être signalé par les plateformes de signalement des discriminations créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. S'il n'y a pas de droit au renouvellement du CDD, le refus de ce renouvellement doit toujours être justifié par l'intérêt du service. S'il est motivé par un congé maternité pendant une partie du CDD, cela s'appelle une discrimination. Ce sont des éléments sur lesquels le juge administratif sera, je pense, très clair, la doctrine étant également très claire.

Pour répondre à la question d'Olivier Serva sur les concours nationaux à affectation locale créés par la loi de transformation de la fonction publique, l'un des premiers concours a concerné les inspecteurs du travail en Île-de-France, région qui connaissait un déficit d'attractivité. Ils ont déjà pu être déployés. Cette disposition permet d'affecter un certain nombre d'agents publics localement, dans des territoires en tension.

S'agissant des outre-mer, c'est une possibilité qui est offerte aux employeurs s'ils connaissent des déficits de recrutement – c'est une condition qu'il faut souligner. Il est de leur responsabilité de se saisir de cet outil en fonction de leurs besoins. Je les incite vivement à le faire puisque, dans le pacte républicain que nous voulons faire vivre dans chacun des territoires, il est important de pouvoir engager l'ensemble des agents requis.

Deux des classes prépas Talents du service public sont situées à La Réunion et nous avons travaillé avec un certain nombre de prépas Talents pour voir s'il était possible de déployer, en mode campus connecté, les cycles de préparation au concours de la fonction publique et de son encadrement dans des territoires comme Mayotte. Cela peut être une manière de faciliter l'accès des Français de tous les territoires aux postes d'encadrement.

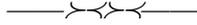
Merci beaucoup pour ces échanges. Une fonction publique plus juste pour ses agents et plus efficace pour les Français est notre priorité. Je remercie la rapporteure Émilie Chalas ainsi que les députés de la majorité qui, ces deux boussoles en tête, ont beaucoup fait progresser le fonctionnement et le lien que les Français ont avec leur service public qui, pendant la crise sanitaire, a bien montré à chacun combien il était au cœur de notre fonctionnement et de notre pays.

Mme la présidente Yaël Braun-Pivet. Je vous remercie vivement, madame la ministre, pour ces détails et pour votre engagement personnel que l'on constate au quotidien sur l'ensemble de notre territoire. Il est assez exceptionnel pour le relever et vous en féliciter, même si ce n'est pas forcément le rôle du Parlement. Vous le faites vivre au quotidien sur notre territoire ; nos concitoyens en ont parfaitement conscience.

Après le départ de Mme la ministre, la commission en vient au vote sur les crédits de la mission « Transformation et fonction publiques » (Mme Émilie Chalas, rapporteure pour avis pour le programme « Fonction publique »).

*Conformément aux conclusions de Mme Émilie Chalas, rapporteure pour avis, la commission émet **un avis favorable** à l'adoption des crédits de la mission « Transformation et fonction publiques » **non modifiés**.*

La réunion se termine à 16 heures.



Membres présents ou excusés

Présents. - M. Erwan Balanant, Mme Yaël Braun-Pivet, Mme Marie-George Buffet, Mme Émilie Chalas, M. Raphaël Gauvain, M. Guillaume Gouffier-Cha, M. Victor Habert-Dassault, M. Dimitri Houbron, Mme Danièle Obono, M. Guillaume Vuilletet

Excusés. - M. Ian Boucard, M. Éric Ciotti, Mme Paula Forteza, M. Mansour Kamardine, Mme Marietta Karamanli, M. Pierre Morel-À-L'Huissier, M. Rémy Rebeyrotte, M. Sylvain Waserman