

Question 1 :

Tout d'abord, les perspectives tracées par la mission Thiriez et par le rapport Basseres ne semblent pas engager l'INSP dans la bonne direction. La suppression de l'ENA a fait perdre un temps précieux à l'institution. L'accentuation à outrance des compétences managériales ne peut pas tenir lieu de projet d'établissement. La réflexion sur la formation devra donc se poursuivre pour à la fois retrouver le sens originel du projet autour des valeurs d'État, de République et de méritocratie, et pour intégrer les défis de l'action publique.

La désaffection des jeunes envers les concours est l'un des symptômes de la crise de l'Etat. Nous allons donc retrouver cette cohérence entre les défis de l'action publique (sur l'écologie, sur le social et sur l'économie), le sens de l'action publique et le rôle des agents publics. La première réponse à cette question tient au sens de l'action publique. Les jeunes sont particulièrement exigeants quant à l'effet concret de leur action, en particulier en matière environnementale. Qu'y a-t-il de plus motivant que de devenir acteur de la République écologique que nous mettrons en place !

Mais il ne faut pas occulter d'autres enjeux plus matériels. La haute fonction publique doit maintenir un recrutement exigeant : c'est une condition nécessaire en matière d'égalité d'accès et d'efficacité. Cela restera notre boussole.

Sans revenir sur la clé de voûte de son accès méritocratique, nous allons la déparisieniser et la « dé-sciencespo-iser » : nous veillerons à ce qu'il existe dans toutes les régions de France, rattachés aux universités publiques, des cycles préparatoires de très haut niveau aux concours de la haute fonction publique, ouverts aux titulaires de diplômes universitaires afin de rendre leur accès plus représentatif de la diversité territoriale, intellectuelle et sociale de la société française. Par ailleurs, nous souhaitons renforcer la promotion interne et donner plus de dynamisme aux carrières des agents publics : l'excellence doit pouvoir se détecter tout au long de la vie professionnelle, et non seulement lors de concours à la sortie des études.

Notre vision de l'Etat s'appliquera à l'ensemble des agents publics, des agents de services déconcentrés jusqu'aux directeurs d'administration centrale.

Question 2 :

Nous sommes attachés au bon fonctionnement de nos institutions publiques, qui mènent leurs actions en partie grâce à la haute fonction publique. Notre enjeu principal est donc d'assurer la continuité et le bon fonctionnement de l'État.

Nous réhabiliterons le rôle et la place des fonctionnaires, au plus près des responsables politiques, dans leur position de pilotes de l'action publique sur le temps long, d'expertise et de conseil. Nous voterons dans les 100 jours de notre arrivée au pouvoir une loi de séparations des lobbys et de l'Etat qui renforcera les règles d'intégrité et de déontologie des actions publiques et s'assurera de leur mise en œuvre. Nous évacuerons des ministères les cabinets de conseils généralistes qui ne font que facturer au plus cher ce que des fonctionnaires feraient mieux, et cantonnerons le recours à l'externalisation aux cas où une expertise additionnelle à celle des agents en place doit être recherchée.

Nous ne remettrons pas en cause le statut des administrateurs de l'État, qui n'est finalement qu'un nouveau nom donné aux administrateurs civils. En revanche, nous savons qu'un État ne peut agir efficacement que si ses fonctions les plus spécialisées sont remplies par des personnels compétents et expérimentés. C'est pourquoi nous recréerons un corps diplomatique et un corps préfectoral, ce dernier devant être rattaché au Premier ministre en raison de sa nature interministérielle. Nous nous assurerons enfin que les procédures de recrutement au sein des deux cours suprêmes que sont la Cour des comptes et le Conseil d'État retrouvent les garanties d'indépendance et d'impartialité que les réformes Macron ont amoindries.

Nous mettrons l'accent sur la formation initiale et continue de tous les hauts fonctionnaires aux enjeux de la transition : trop souvent, l'inertie que nous constatons tous vient de l'ignorance des enjeux liés à la lutte contre le dérèglement climatique et l'extinction du vivant par ceux-là même qui sont censés la conduire !

Question 3 :

La crise a démontré l'extraordinaire réactivité des administrations locales, déconcentrées, collectivités, hôpitaux publics. Le parcours normal d'un haut fonctionnaire dans la République écologique doit partir du bas, de l'action en services déconcentrés ou en collectivités, du contact avec les acteurs de terrain, du management de proximité d'agents de toutes catégories. Toute promotion, à tous niveaux et à tout stade de la carrière sera donc conditionnée par l'exercice dans les cinq ans qui précèdent au sein d'un poste en administration déconcentrée. Les mobilités inter-fonctions publiques seront valorisées pour l'accès aux postes de cadres dirigeants de l'Etat et de ses établissements publics.

Question 4 :

Notre position est très claire : nous sommes attachés au modèle d'une haute fonction publique de statut. Le statut garantit le respect des principes fondamentaux du service public : l'égalité de traitement de tous les publics, la continuité et l'adaptabilité des missions. Le statut est porteur de valeurs : probité, dignité, impartialité, neutralité, laïcité, sens de l'intérêt général. Tous les emplois permanents de la fonction publique ont donc vocation à être pourvus par des agents titulaires recrutés par voie de concours. L'existence de personnels contractuels dans nos fonctions publiques est possible pour autant que le principe général ci-dessus est respecté. Nous reviendrons donc sur les hypothèses d'élargissement ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique qui sont, dans la pratique, autant de facteurs de rigidité tant il est difficile de faire évoluer de façon dynamique les carrières de personnels placés sous des statuts différents pour des métiers identiques. Plus généralement, nous mettrons fin à la précarisation qui a lieu dans des secteurs entiers de notre fonction publique en mettant fin au court-termisme, notamment dans les secteurs de l'enseignement et de la recherche. Cette lisibilité redonnera aux jeunes le goût des métiers de la haute fonction publique.

L'État employeur évitera l'utilisation des contrats au profit des ouvertures de postes de titulaires. Nous revaloriserons aussi les catégories B et C. Nous procéderons, dans les cent jours de notre arrivée, à une revalorisation du point d'indice au niveau de l'inflation constatée, qui sera le préalable à l'ouverture d'une conférence sociale sur l'attractivité de la fonction publique, les salaires et les conditions de travail.

Par ailleurs, dans le public comme dans le privé, nous voulons réouvrir le chantier du temps de travail: travailler moins pour vivre mieux et travailler moins à des moments de vie choisis (congé sabbatique, congé parental, formation, engagement associatif, volonté de temps partiel). Nous lancerons une convention citoyenne sur la question des temps de travail pour préparer une négociation interprofessionnelle sur la réduction des temps de travail tout au long de la vie. Nous relancerons la négociation sur la réduction du temps de travail, avec l'objectif qu'elle puisse être déclinée, en fonction des entreprises et des administrations, selon les meilleures modalités adaptées à chacune : 32 heures lissables sur une année, annualisation du temps de travail, semaine de 4 jours...

Question 5 :

Les progrès sur la parité sont réels mais insuffisants. Ils seront poursuivis et amplifiés pour atteindre la parité par la méritocratie.

Nous ferons en sorte que la fonction publique ressemble toujours plus à la société française en travaillant sur le recrutement au sein des universités (mentionné plus haut) et en dynamisant les carrières par la promotion interne. Les quotas en matière d'équilibre des nominations sur les emplois de cadres dirigeants seront relevés, et les sanctions en cas de non-respect renforcées. Les viviers de cadres dirigeants devront être strictement paritaires, ainsi que l'accès au cycle des hautes études de service public.

Les freins à la carrière des femmes (articulation du temps personnel et des étapes de carrière, facilitation des mobilités géographiques) seront levés. L'alignement salarial doit s'imposer. Un conseil de la parité se réunira annuellement sous l'autorité de la Première Ministre pour évaluer les progrès effectués au sein de l'ensemble des ministères sur la base d'un index "égalité hommes / femmes" inspiré du secteur privé.

Question 6 :

En raison de leur fonction juridictionnelle, des garanties d'indépendance et d'impartialité doivent être accordées aux magistrats des tribunaux administratifs, des cours administratives d'appel et des chambres régionales des comptes, ainsi qu'aux membres du Conseil d'Etat et de la Cour des comptes.

Au-delà de ces institutions, les agents publics placés au sein des services de l'Etat doivent tous pouvoir faire preuve d'indépendance d'esprit, de créativité, qu'ils soient ou non placés au sein d'inspections générales. Certes, tous les agents publics sont également soumis au principe hiérarchique et au devoir de loyauté vis-à-vis de leur autorité hiérarchique, et en dernier ressort de l'autorité politique : il en va du fonctionnement normal de notre démocratie. Mais un fonctionnaire qui confond loyauté et servilité et qui ne sait pas faire preuve d'indépendance d'esprit dans ses relations avec sa hiérarchie appauvrit considérablement la qualité du service public et dessert l'autorité dont il relève, et au bout du compte l'intérêt général.

Des garanties renforcées d'indépendance doivent valoir pour les agents des inspections, dont la mission est de repérer ce qui dysfonctionne et doit être amélioré. Cette question a la

même importance que celle de leur expertise, de leur connaissance effective des réalités concrètes des administrations et de leur environnement et de leur accès complet et rapide à l'information au sein de toutes les entités publiques.