

# LE BULLETIN RÉFORMISTE

LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

AVRIL 2016



NUMÉRO  
SPÉCIAL





## ÉDITO

### Moderniser et valoriser nos secteurs publics

Cher(e)s collègues,

Vous le savez: nous avons à cœur de valoriser nos trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et de soutenir nos agents dans leurs légitimes revendications. La CFE-CGC, c'est en effet un collectif soudé fort d'un secteur privé et d'un secteur public. La Confédération s'évertue constamment à défendre à la fois nos collègues fonctionnaires ou contractuels, et ceux du privé.

Les tragiques événements de l'année 2015 ont rappelé le rôle prépondérant joué par nos services publics dont la CFE-CGC a salué le travail exemplaire et admirable accompli dans des circonstances exceptionnelles. C'est pourquoi la Confédération et la Fédération des Fonctions Publiques CFE-CGC tirent la sonnette d'alarme et demandent un réajustement des effectifs, en particulier dans la police où nos agents, en permanence sur le terrain, n'arrivent plus à prendre de congés! Face à l'état d'urgence, aux menaces terroristes et à l'approche de l'Euro de football en juin dans l'Hexagone, il est primordial de pallier ce manque d'effectif.

Cette problématique est indissociable de celle des moyens mis à disposition de nos agents, trop souvent au bord du burn-out. Il faut travailler à la fois à la qualité de vie au travail et à celle du matériel fourni aux agents.

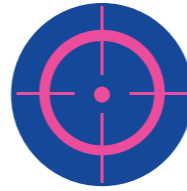
Autre dossier capital: la politique salariale avec un indice de point gelé depuis 2010 dans les fonctions publiques qui a occasionné une sensible perte sèche de pouvoir d'achat pour nos agents, pénalisant par là-même la croissance. Le récent coup de pouce annoncé par le gouvernement - relèvement de 1,2% de l'indice - est clairement insuffisant: nous exigeons une véritable reconnaissance salariale pour les agents des fonctions publiques !

Enfin, la CFE-CGC demande depuis des années une véritable politique des ressources humaines car il n'y a eu aucune gestion prévisionnelle des emplois. Le gouvernement ne raisonne qu'en numérique et en réduction d'effectifs, ce qui est un non-sens! C'est en effet sur le périmètre des missions de service public et sur leur financement qu'il convient d'agir.

La CFE-CGC, c'est un syndicat libre, indépendant et engagé pour défendre les agents des trois fonctions publiques, les contractuels et les salariés du secteur privé!



**Carole COUVERT**  
Présidente confédérale



## Qu'est-ce qu'un fonctionnaire ?

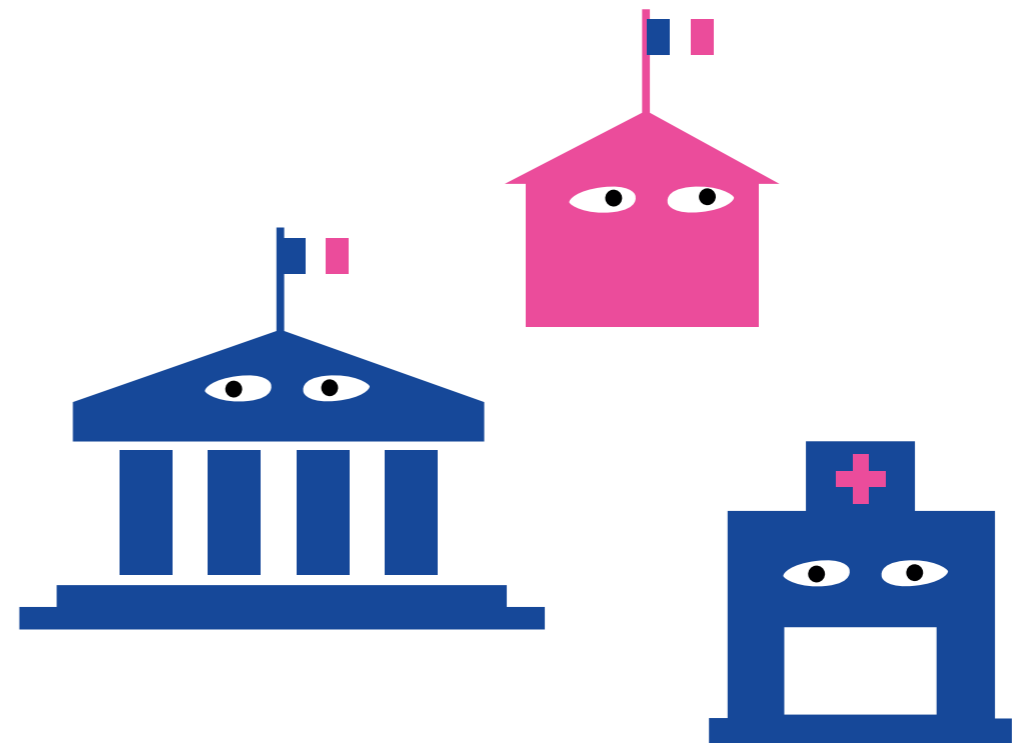
Il est communément accepté de parler de fonctionnaires pour désigner l'ensemble du personnel de l'administration. Pourtant, au sens strict, les fonctionnaires n'en représentent qu'une partie. L'administration emploie en effet des agents publics titulaires (fonctionnaires), ainsi que des agents non titulaires (auxiliaires, agents contractuels, vacataires).

Il convient donc de dissocier, d'une part, les fonctionnaires qui sont dans une situation statutaire et réglementaire. Leur emploi est directement géré par des dispositions de la loi et du règlement.

D'autre part, les agents contractuels qui sont liés par un contrat, de droit public ou de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée. Le recours à cette catégorie d'agents est de plus en plus courant dans un contexte de réduction des dépenses publiques, et répond à une volonté de contourner les rigidités statutaires.

## Les 3 versants de la fonction publique

On différencie trois catégories de fonctionnaires correspondant aux trois fonctions publiques : les fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers. Définis par des critères communs, les fonctionnaires sont employés et nommés par une personne publique dans un emploi permanent, et titularisés à un poste correspondant à un grade de la hiérarchie administrative.





## GRANDES DATES DE LA FONCTION PUBLIQUE



**19 OCTOBRE  
1946**

Premier statut  
général des  
fonctionnaires

**11 JANVIER  
1984**

Adoption  
du statut général des  
fonctionnaires de l'État

**09 JANVIER  
1986**

Adoption du statut  
général des fonctionnaires  
hospitaliers

**10 JUILLET  
2007**

Entrée en vigueur de la  
Révision générale des  
politiques publiques (RGPP)\*\*

**13 JUILLET  
1983**

Refonte du statut général  
des fonctionnaires  
(commune aux  
3 branches)

**Loi Le Pors**

**26 JANVIER  
1984**

Adoption du  
statut général  
des fonctionnaires  
territoriaux

**1<sup>ER</sup> AOÛT  
2001**

Promulgation de la **Loi  
organique relative aux  
lois de finances** (LOLF)\*

**2012**

Lancement du plan  
de Modernisation  
de l'action publique  
(MAP)\*\*\*



Au milieu du XXe siècle, la fonction publique se dote de son premier statut. Dès lors, les principes encadrant l'exercice de l'emploi public, désormais regroupés et soumis à la loi, sécurisent le cadre de travail du fonctionnaire.

Dans la seconde partie du XXe siècle, le statut s'adapte aux évolutions du droit du travail et de la décentralisation. La fonction publique se scinde en trois branches (selon qu'elles soient liées à l'État, aux collectivités ou au secteur public hospitalier).

Enfin, la vie du fonctionnaire est bousculée au début des années 2000 par la mise en application d'une logique de performance dans les process de l'administration.



## GRANDES DATES DE LA FONCTION PUBLIQUE (SUITE)

### \***LOLF**

La **Loi organique relative aux lois de finances** (LOLF) met en œuvre de nouveaux mécanismes de modernisation de l'Etat au sein de la fonction publique :

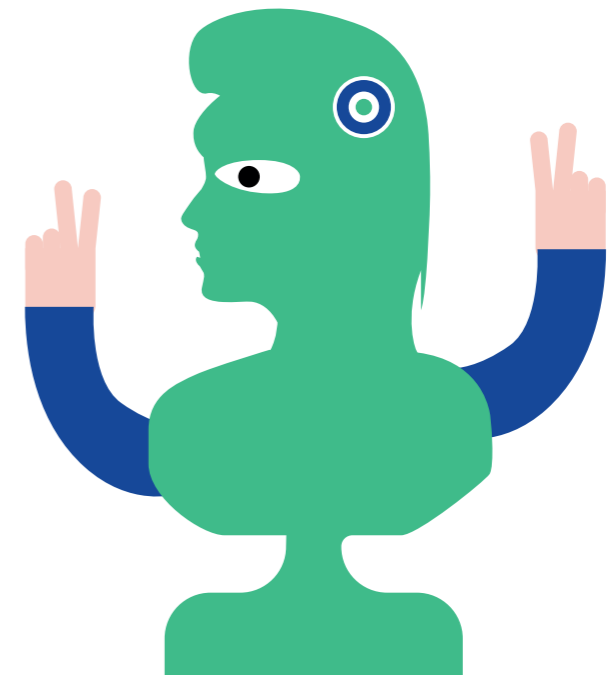
- Une maîtrise plus démocratique des dépenses publiques et une responsabilité approfondie des administrations dans leur gestion ;
- Une nouvelle présentation des crédits et des emplois ;
- De nouvelles responsabilités pour les supérieurs hiérarchiques.

### \*\***RGPP**

La **Révision générale des politiques publiques** (RGPP) propose une simplification de l'organisation administrative, à destination des usagers et des agents. Afin de réaliser des économies, elle prévoit notamment le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

### \*\*\***MAP**

Le plan de **Modernisation de l'action publique** (MAP) a vocation à remplacer la RGPP. Désormais, le champ de la réforme est étendu à l'ensemble des personnes publiques. Moins centralisée, elle vise à responsabiliser les différents acteurs publics et leurs parties prenantes.



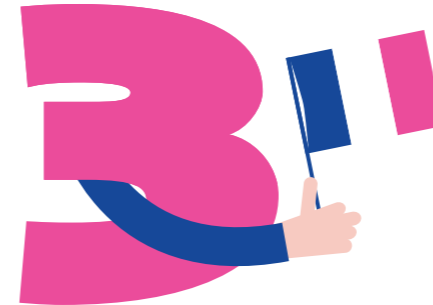


## FONCTIONNEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Rattachée à l'État, la fonction publique dispose d'un fonctionnement qui lui est propre. Elle se distingue de l'entreprise par de nombreux aspects, son organisation n'est en effet pas la même. Ainsi, la carrière du fonctionnaire diffère de celle du salarié, du recrutement jusqu'à la retraite.**

### 3 fonctions publiques

En France, il existe



### FONCTIONS PUBLIQUES

Les statuts distinguent **la fonction publique de l'État**, **la fonction publique territoriale** et **la fonction publique hospitalière**.

La fonction publique de l'État regroupe les services centraux de l'administration (les ministères, notamment) et les services de gestion des territoires (préfectures, services déconcentrés).

La fonction publique territoriale, issue du troisième volet de la décentralisation, apparaît en 1984. Elle regroupe l'ensemble des agents publics employés dans les collectivités (conseils départementaux, généraux, mairies, intercommunalités, etc.).

Dernière-née des fonctions publiques, la fonction hospitalière apparaît en 1986 et regroupe les agents travaillant au sein de centres hospitaliers mais aussi au sein d'établissements médico-sociaux.

Il y a

**5,43**  
**MILLIONS**

d'agents de la fonction publique en France  
(à fin 2014, selon l'Insee)



## FONCTIONNEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Catégories d'emploi

**Sous le statut de fonctionnaire, les agents de la fonction publique voient leur "métier" défini par un statut particulier: le corps (ou cadre d'emploi). Selon leur corps, les agents publics disposent d'une place définie dans la hiérarchie et de modalités de recrutement et de carrière identiques.**

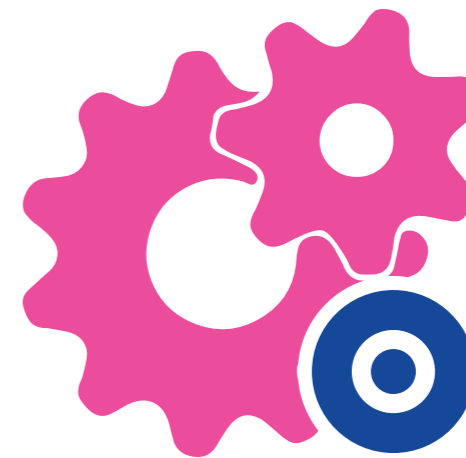
Chaque corps est subdivisé en trois catégories, selon le niveau de recrutement et les responsabilités qu'elles impliquent:

- > **Les agents en catégorie A** bénéficient de fonctions de direction, de conception et d'encadrement. Ces postes sont réservés a minima aux agents disposant d'un niveau d'études bac +3. Les magistrats, les sages-femmes du secteur public hospitalier et les proviseurs en font notamment partie.
- > **Les agents en catégorie B** sont chargés de fonctions d'encadrement intermédiaires et d'application. Il est nécessaire a minima d'être titulaire du baccalauréat. Les bibliothécaires et les contrôleurs des impôts sont des agents de catégorie B.
- > **Les agents en catégorie C** sont titulaires d'emploi d'exécution. Sans condition de diplôme (hors exception), ils ne nécessitent pas toujours le passage d'un concours. Les agents de puériculture et les policiers municipaux subalternes appartiennent par exemple à cette catégorie.

### Le recrutement

Afin d'être titularisés et de bénéficier d'un emploi "à vie", les fonctionnaires sont soumis à la réussite d'un concours (hors exception pour les agents de catégorie C). La présentation au concours répond à des conditions. Il est ainsi nécessaire d'être ressortissant français ou communautaire, de jouir de ses droits civiques, de ne pas être inscrit au bulletin n°2 du casier judiciaire et d'avoir l'âge requis. Aussi, une fois le concours obtenu, une période de stage précède la titularisation.

Il est toutefois possible d'être recruté au sein de la fonction publique, sans être titularisé. Ces agents publics non titulaires, majoritairement des contractuels, peuvent exercer en CDD ou en CDI. Leur recrutement est alors standard à celui de tout salarié, à la différence que l'Etat doit respecter des principes d'égalité face à l'emploi public.





## FONCTIONNEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Quelles distinctions entre les régimes de l'emploi public et privé ?

#### La carrière

Dans la fonction publique, un agent a vocation à accomplir l'ensemble de sa carrière au sein d'un même corps. Celui-ci est supposé y évoluer en gravissant les échelons. Bien que le secteur privé offre cette possibilité, elle n'y est pas garantie.

#### Le recrutement

Le concours est spécifique à l'agent public titulaire. Le dossier, le CV, les entretiens, ne font pas foi quant au recrutement du fonctionnaire.

#### Le salaire

En 2012, le salaire net moyen était de 2434 euros dans la fonction publique de l'État, contre 2130 euros dans le privé. On notera toutefois que les agents de la fonction publique territoriale gagnent en moyenne 211 euros de moins que les autres fonctionnaires.

Plus favorable pour les professions intermédiaires dans le public, la rémunération est toutefois plus intéressante pour les cadres dans le secteur privé.

#### Le temps de travail

D'après Eurostat, les salariés du privé travailleraient en moyenne 38,5 heures, contre 37 heures dans le public. On notera également que l'écart se creuse. Les fonctionnaires travaillent un peu moins et les salariés un peu plus. Quant aux heures supplémentaires, leur recours est similaire dans les deux secteurs. Un prochain rapport sur le temps de travail des fonctionnaires, dont la réalisation a été confiée à Philippe Laurent par le Premier ministre, Manuel Valls, est attendu au printemps 2016.

#### L'assurance chômage

En raison de l'emploi à vie, les fonctionnaires ne cotisent pas à l'assurance chômage. Depuis 1983 cependant, une cotisation de solidarité de 1% a été instituée afin d'atténuer cette situation. On notera toutefois que les salariés du privé cotisent environ à hauteur de 6,4%.

#### Retraites

Les fonctionnaires ne dépendent pas de la CNAV ou des caisses AGIRC/ARRCO. Leur retraite est garantie par l'État et n'est pas soumise aux cotisations des travailleurs salariés. Aussi, la base de calcul du montant versé prend seulement en compte les 6 derniers mois d'activité (et non la carrière complète ou les 25 années les plus intéressantes).

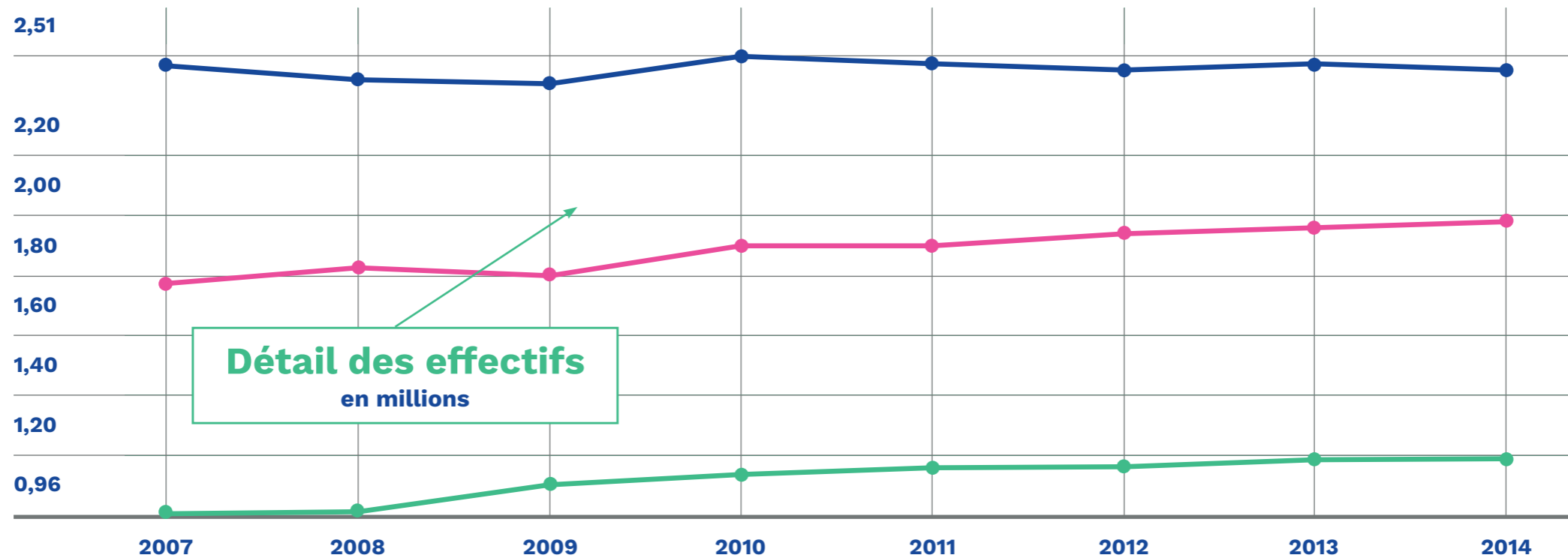




## CHIFFRES CLÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE

- État
- Collectivités
- Hôpitaux

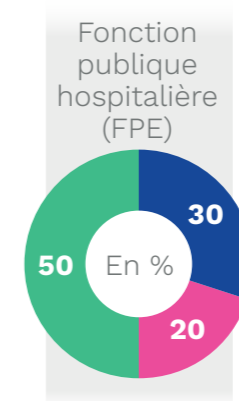
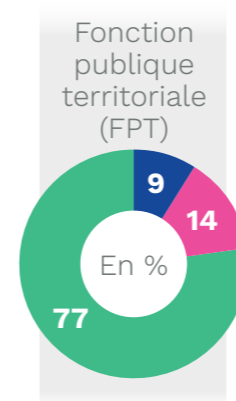
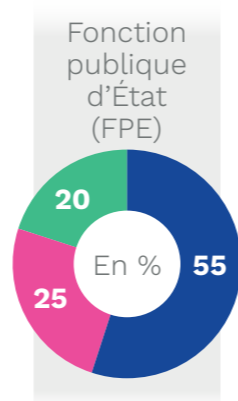
### Nombre de fonctionnaires selon les fonctions publiques



Détail des effectifs  
en millions

### Répartition des fonctionnaires par catégorie

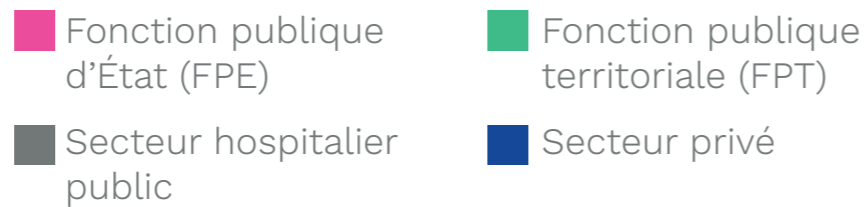
- ◆ Catégorie A
- ◆ Catégorie B
- ◆ Catégorie C



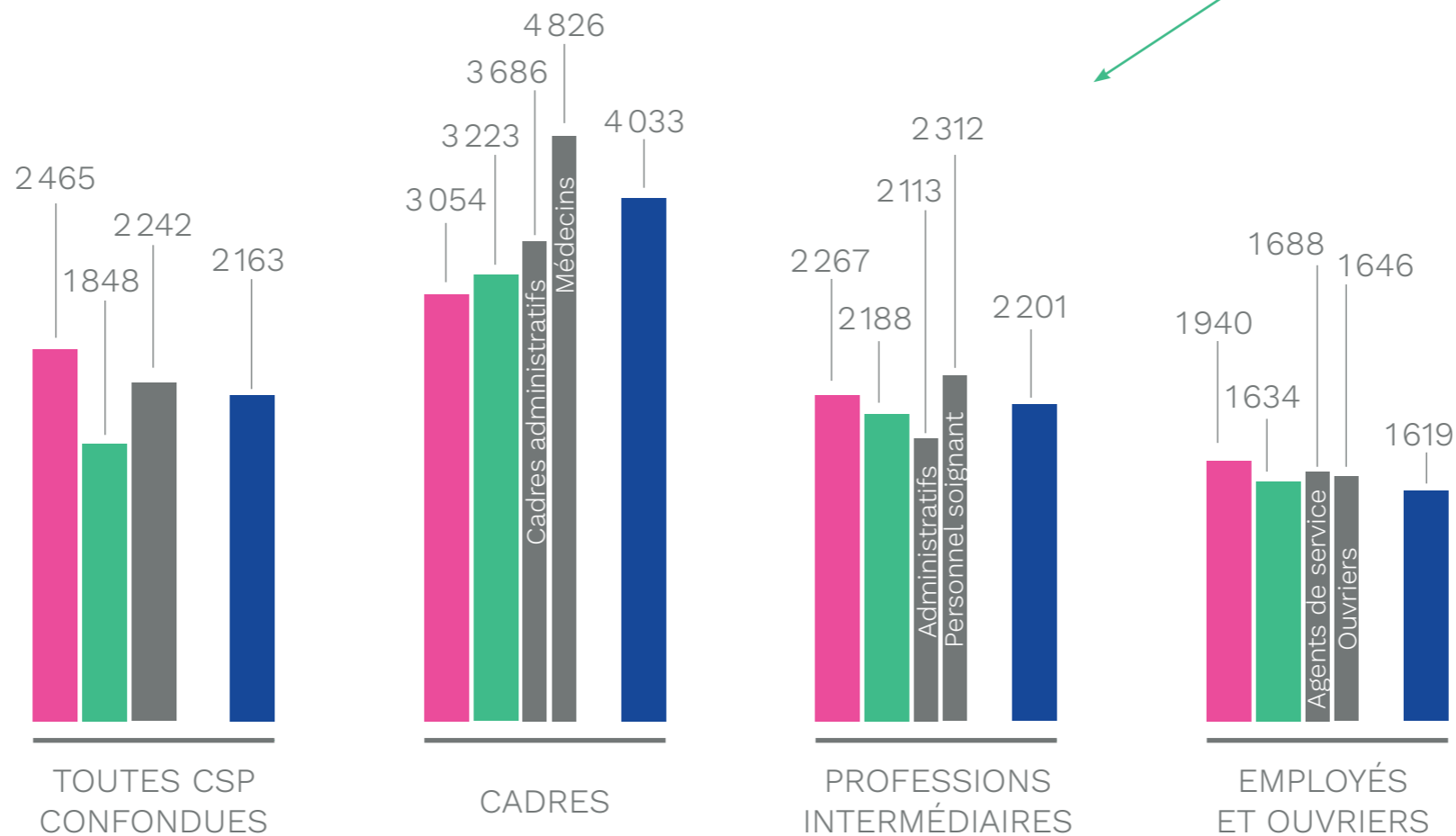


## CHIFFRES CLÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Comparaison des salaires entre fonction publique et secteur privé



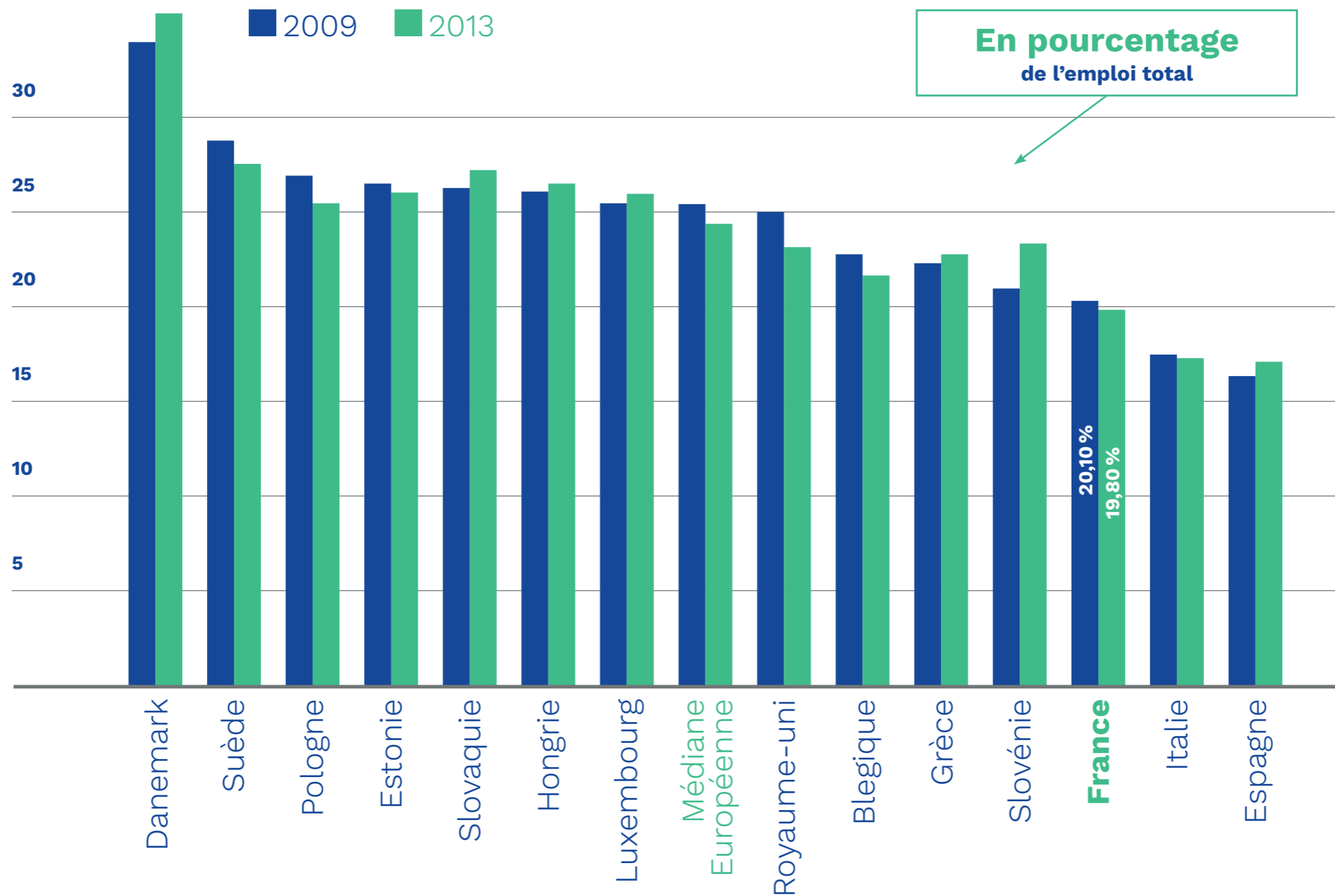
**Salaires nets mensuels moyens en 2012**  
en euros, selon la catégorie socioprofessionnelle





## CHIFFRES CLÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE

### La fonction publique, premier employeur en Europe





## INTERVIEW



### BIO EXPRESS

**1967** Née à Paris

**2005** Intègre le Groupe La Poste

**2013** Mandat de Secrétaire  
Départementale CGC  
La Poste dans le Var

**2015** Éluë au Conseil  
d'Administration  
et Secrétaire Nationale

## « Je milite pour un syndicalisme de proximité et de services »

**Secrétaire Nationale et Départementale CGC Groupe La Poste, Sylvie Roquigny-Lopez est détachée permanente depuis 2013 pour exercer ses mandats syndicaux. Militante convaincue, adepte du terrain, la dynamique quadra a un agenda bien rempli !**

### Quel a été votre parcours professionnel ?

J'ai passé une quinzaine d'années au sein de grands groupes industriels internationaux (électronique, détergents, cosmétiques, alimentaire...) en tant que responsable import/export, planning/ordonnancement, prévision des ventes, logistique et distribution. En 2005, j'ai eu l'opportunité de rejoindre le Groupe La Poste dans des fonctions logistiques comme chargée de mission : qualité, coûts et approvisionnements, et responsable distribution.

### Quelle est l'origine de votre engagement syndical ?

J'ai toujours été convaincue de l'utilité de l'exercice du droit syndical. Je veux démontrer que le syndicalisme est utile, qu'il fait partie intégrante de l'entreprise en procurant à l'ensemble des employés du Groupe La Poste - fonctionnaires et salariés de droit privé - des avancées en matière de rémunération et des améliorations dans leur travail au quotidien par le biais d'accords sociaux négociés pour les différentes branches de métiers.

### Pourquoi avoir adhéré à la CFE-CGC ?

Étant cadre à La Poste, il m'a semblé évident que la CFE-CGC, syndicat catégoriel, était le syndicat auquel je devais adhérer. De plus, la CFE-CGC a une culture de dialogue et de concertation basée sur la négociation et non sur la confrontation.

### Comment avez-vous basculé d'adhérente à militante ?

Dans mon esprit, je ne pouvais pas devenir adhérente sans devenir militante ! En 2013, la CGC Groupe La Poste m'a sollicitée et j'ai accepté le mandat de Secrétaire Départementale du Var. Puis j'ai été élue, en 2015, au Conseil d'Administration et comme Secrétaire Nationale au Bureau National.



## INTERVIEW

### « Je veille à la bonne application des accords que nous avons signés »

#### Quelles sont vos missions ?

Le périmètre étant large, je suis détachée permanente depuis 2013. En qualité de Secrétaire Nationale, je participe à l'élaboration de la politique à tenir et des actions à mener en cohérence avec les directives et les orientations de la Confédération. Je participe aussi activement à l'élaboration de la communication de la CGC Groupe La Poste.

En tant que Secrétaire Départementale, je suis très présente sur le terrain auprès de mes collègues sur les divers sites : plateformes de préparation et de distribution du courrier, bureaux de poste etc. J'échange sur leurs problématiques au quotidien, que je relaie à la DRH et à la CGC au niveau national. Je veille aussi à la bonne application des accords que nous avons signés.

Par ailleurs, je participe à des commissions et à des réunions de dialogue social, tout en épaulant les collègues qui siègent aux Comités techniques et aux CHSCT. Enfin, j'assiste également à des formations syndicales organisées par la Confédération.

#### Quelle est votre vision du syndicalisme ?

Je pratique un syndicalisme de proximité et de services. Le syndicaliste doit être impartial et pragmatique, toujours à l'écoute. Il faut confronter les points de vue et faire preuve de discernement. Il est vain de promettre l'impossible mais il convient de tout mettre en œuvre pour réaliser ce qui peut l'être.

#### Comment le dialogue social se traduit-il au sein du Groupe La Poste, en mutation ?

L'année 2014 a été marquée par un important dialogue social portant notamment sur le volet RH du plan stratégique « La Poste 2020, conquérir l'avenir » qui a abouti, en février 2015, à la signature de trois accords :

un accord apportant des réponses concrètes aux postières et aux postiers sur les métiers, leur formation et leur évolution professionnelle ; un accord sur la création d'un « complément de rémunération » ; et un accord sur l'évolution des grilles indiciaires des postiers fonctionnaires.

D'autres accords sociaux ont été négociés et signés par notre organisation, avec notamment : un accord sur le télétravail et un accord sur le contrat de génération en 2014, un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord Handicap en 2015.

#### Un dernier mot sur l'association APCLD...

Je suis en effet bénévole au sein de l'association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et d'Orange. Au-delà du soutien administratif, financier et logistique, c'est avant tout un réconfort moral et un véritable accompagnement que j'essaie d'apporter aux collègues en difficulté et à leurs familles.

#### LE GROUPE LA POSTE

**Groupe multiactivités à l'actionnariat 100 % public, La Poste assure 4 missions de service public : le service universel postal, la contribution à l'aménagement du territoire, le transport et la distribution de la presse, l'accessibilité bancaire.**

- › **23,1 milliards d'euros de CA (2015)**
- › **près de 260 000 collaborateurs dont environ 20 % de cadres**
- › **17 075 points de contact : bureaux de poste, agences postales et relais poste**



## INTERVIEW



**« La revalorisation salariale annoncée est un premier geste indispensable mais ne compense pas 6 ans de perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires »**

**Président de la Fédération des Fonctions Publiques CFE-CGC, Serge Hérard revient sur la récente revalorisation salariale (+1,2%) accordée aux fonctionnaires. Le président du syndicat Avenir Secours passe également en revue les grands dossiers concernant les trois fonctions publiques - État, territoriale et hospitalière - et se projette déjà vers les élections professionnelles de 2018**

**Le gouvernement a annoncé le 17 mars dernier un coup de pouce aux salaires des fonctionnaires, gelés depuis 2010. Comment l'accueillez-vous?**

La Fédération, qui avait participé le 17 mars au Rendez-vous salarial présidé par la ministre de la Fonction Publique, Annick Girardin, souligne l'effort d'augmenter le point d'indice de 1,2% (0,6% au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6% au 1<sup>er</sup> février 2017). Mais ce premier geste indispensable ne permet pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat pour plus de 5 millions d'agents depuis six ans! Si l'on se réfère aux indices relatifs au coût de la vie, les agents des fonctions publiques ont vu leur pouvoir

d'achat baisser de 8% sous l'effet du gel de l'indice. Au-delà d'une véritable reconnaissance salariale pour les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) nous souhaitons que le gouvernement agisse sur d'autres dossiers principalement sur le domaine de la couverture sociale.

**Lesquels?**

La mandature a été marquée par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, actuellement traitée en commission mixte paritaire. Nous déplorons la pauvreté de son contenu. L'État est le premier employeur de France et doit se comporter comme tel. Nous sommes aussi très attentifs à la mise en application du Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR). Le gouvernement doit respecter ses engagements: il convient en particulier de lever les freins à la mobilité professionnelle et de créer des véritables déroulements de carrières types valorisant notamment les compétences acquises dans les emplois précédents. Nous souhaitons par ailleurs développer la logique de métiers de la fonction publique avec des statuts définis par les contraintes et sujétions de la profession, plutôt que celles des employeurs.

**« Le gouvernement doit respecter ses engagements quant à la mise en application du Parcours professionnels, carrières, rémunération (PPCR) »**



## INTERVIEW

### « Nous sommes déjà tournés vers les élections professionnelles de décembre 2018, une échéance cruciale »

#### Quel regard portez-vous sur le très controversé projet de loi El Khomri ?

Si beaucoup de sujets du texte ne concernent pas directement les fonctions publiques, nous avons obtenu, notamment grâce au lobbying mené par la Confédération et par Carole Couvert, une belle victoire en intégrant les fonctionnaires au futur Compte personnel d'activité. Sitôt la loi votée, une ordonnance est ainsi prévue pour rattacher les fonctionnaires au CPA, qui doit notamment regrouper en priorité le compte personnel de formation (CPF) que nous n'avons pas encore droit. Nous sommes encore sous un dispositif obsolète qu'est le droit individuel à la formation (DIF) ne donnant aucune satisfaction.

Autre point de vigilance pour notre Fédération: l'introduction du référendum d'entreprise qui contournerait les organisations syndicales qui refuseraient de signer un accord. Les mauvaises pratiques qui seraient introduites dans le privé seraient forcément appliquées ultérieurement dans le public.

Pour tous ces éléments, nous serons solidaires de la confédération y compris dans ses actions même si notre position particulière nous empêche d'être les moteurs des revendications.

#### Combien d'adhérents et de syndicats revendiquent la Fédération des Fonctions Publiques CFE-CGC ?

Depuis deux ans, nous avons impulsé une véritable politique de développement syndical. La Fédération compte aujourd'hui près de 10000 adhérents, dont 4000 chez Alliance Police Nationale et 2000 chez Avenir secours (sapeurs-pompiers), les deux plus importants des quarante syndicats affiliés à la Fédération.

La direction fédérale a fait le choix fort de revoir en profondeur son système de fonctionnement. Cela passe par la désaffiliation de certains syndicats qui se contentaient de vivre aux crochets de la Fédération. Dans le même

temps, nous avons affilié, fin 2015, quatre nouveaux syndicats: Horizon Justice, Actions Catégorie C (complémentaire d'Avenir secours), un syndicat au niveau de la ville de Paris et un syndicat national des médecins de la police nationale afin de compléter notre offre au ministère de l'Intérieur, où nous sommes déjà majoritaires. Deux autres affiliations suivront en juin: un syndicat de la fonction publique hospitalière et un au ministère des finances.

Cette politique très volontariste entraîne certes un tassement des adhésions sur du court terme mais sera porteuse pour la fédération donc la confédération sur du long terme.

#### Quels sont les autres chantiers et actions prioritaires ?

En lien direct avec le développement, nous avons récemment relancé des programmes de formations initiales pour nos adhérents au niveau des fonctions publiques. Cette action nous permet de travailler en partenariat avec le Centre de formation syndical (CFS) de la Confédération.

Nous sommes par ailleurs déjà tournés vers les élections professionnelles de décembre 2018, une échéance cruciale. En 2014, la CFE-CGC était parvenue à conserver ses sièges au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) ainsi qu'au Conseil supérieur de la fonction publique d'État. Nous pouvons et devons faire mieux en 2018. L'objectif prioritaire est de retrouver une place d'une part au conseil supérieur de la fonction publique territoriale et, d'autre part au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière. Il n'est pas normal que la CFE-CGC ne soit plus représentée dans ces instances. Nous chercherons aussi à gagner du terrain dans l'éducation nationale (un million d'électeurs potentiels), où la CFE-CGC a toute vocation à se développer.



QUOI DE NEUF ...

## ... DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

### Le dégel du point d'indice

Le point d'indice sert de base au calcul du traitement des fonctionnaires. En effet, chaque agent voit son traitement correspondre à un "indice majoré" défini par son grade, son ancienneté ou encore son échelon.

Théoriquement, l'État revalorise le point d'indice de manière régulière afin que les salaires augmentent au rythme de l'inflation. En réalité, les revalorisations avaient pris fin en 2010 ; les différents gouvernements utilisant le gel du point d'indice dans le but de réduire les dépenses publiques. Opposées au gel des salaires, la Confédération générale du travail (CGT) et Force Ouvrière (FO) estimaient la perte de pouvoir d'achat à environ 8% sur ces dernières années. Le 17 mars, le gouvernement a finalement annoncé une hausse de 1,2% du point d'indice des fonctionnaires.

Cette revalorisation représentera 2,4 milliards d'euros par an pour l'État, les collectivités locales et les hôpitaux publics.

### Le new public management

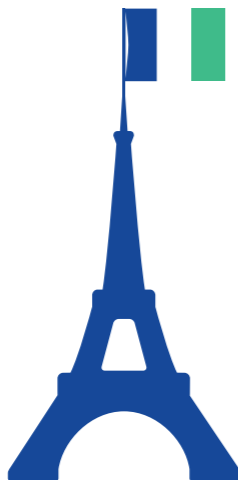
Le *new public management* (ou nouveau management public - nouvelle gestion publique, en français) désigne l'introduction de nouveaux outils et de nouvelles dynamiques dans la gestion publique traditionnelle.

Dans les années 70, l'État français cherche à être plus performant. Centralisé et doté de larges missions réglementaires, juridiques et sociales, il s'alourdit et perd en marges de manoeuvre.

S'inspirant des réformes de l'État anglo-saxonnes, suédoises et néo-zélandaises fondées sur le développement d'indicateurs d'activité, d'outils de gestion budgétaire et comptable et de mesure des coûts, le new public management permet de palier au phénomène de sclérose qui frappe l'administration.

L'objectif est triple: accroître l'efficacité (le rapport entre les objectifs fixés et les résultats obtenus) de l'administration, son efficience (le rapport entre les moyens investis et les résultats obtenus) et la qualité du service qu'elle rend aux usagers.

Concrètement, l'État adopte des logiques issues du secteur privé. Certains biens publics font l'objet de création de nouveaux marchés dédiés et l'État délègue des missions à des opérateurs privés. La décentralisation est également approfondie, des indicateurs de gestion contrôlent l'efficacité des fonctionnaires qui voient leur rémunération prendre davantage en compte leur mérite par exemple.







## QUOI DE NEUF ?

### La fonction publique à l'ère du Big Data

La fonction publique doit aujourd'hui faire face à plusieurs défis à l'ère du numérique. La dématérialisation de la fonction publique avait déjà marqué une première étape dans sa transformation, en privilégiant les fichiers informatiques plutôt que l'utilisation du papier. Désormais, grâce au Big Data, son action pourrait être plus personnalisée, prédictive, préventive et participative mais cependant difficile à mettre en place.

Plusieurs problématiques se posent: développer les compétences et proposer des formations permettant la maîtrise de projets numériques d'envergure, financer ces mêmes projets dans un contexte de réduction des dépenses publiques et d'externalisation croissante, améliorer la fiabilité et la protection des données, et faire évoluer la culture décisionnelle qui sera à terme impactée par les algorithmes.

### Stop aux clichés sur les fonctionnaires

En février 2015, à l'occasion de l'exposition "Clichés contre clichés" au Palais de Tokyo, Marilyse Lebranchu, alors ministre de la Décentralisation et la Fonction publique, a rendu hommage aux fonctionnaires mobilisés au quotidien au service du citoyen.

Au travers de photographies mettant en avant des policiers, des infirmiers ou des ambulanciers, les clichés "feignants", "planqués", ou encore "privilégiés" étaient dénoncés et contrastaient avec la réalité de métiers souvent mal connus, à la diversité pourtant bien réelle.

Pour retrouver les visuels de l'exposition : <http://www.action-publique.gouv.fr/clichescontrecliches>

Militants - Adhérents

— entre —  
**VOUS**  
— et —  
**nous**  
*un lien*  
**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

## SOURCES

### Introduction - p.3

Qu'est ce qu'un fonctionnaire?, Vie Publique, 19/08/13  
Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/administration/acteurs/qu-est-ce-qu-fonctionnaire.html>

### Grandes dates de la fonction publique • p.4-5

LOLF et GRH: les nouvelles règles de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, DGAFP, La Documentation française. Disponible sur: [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors\\_collections/brochure-lolf-2006.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/brochure-lolf-2006.pdf)

Kott Sébastien, « La RGPP et la LOLF: consonances et dissonances. », Revue française d'administration publique 4/10 (n° 136) , p. 881-893 Disponible sur: [www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2010-4-page-881.htm](http://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2010-4-page-881.htm)

Le statut général de la fonction publique, Vie Publique, 19/08/13  
Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/approfondissements/statut-general-fonction-publique.html>

Les grandes dates du statut, Le portail de la Fonction publique, 06/06/13  
Disponible sur: <http://www.fonction-publique.gouv.fr/grandes-dates-statut>

Histoire de la fonction publique, Vie publique, 12/10/12  
Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/approfondissements/histoire-fonction-publique.html>

### Fonctionnement de la fonction publique • p.6-8

Travailler dans la fonction publique, Emploi public  
Disponible sur: [http://handicap.emploi-public.fr/2\\_TravaillerFP/trois\\_fonctions\\_publices.php](http://handicap.emploi-public.fr/2_TravaillerFP/trois_fonctions_publices.php)  
<http://www.emploi-collectivites.fr/recrutement-fonction-publique-blog-territorial>

Un meilleur salaire dans le public, Les enquêtes du contribuable, 11/03/15  
Disponible sur: <http://www.lesenquetesducontribuable.fr/2015/03/11/un-meilleur-salaire-dans-le-public/48913>

Le fonctionnaire, un salariés comme un autre?, Vie Publique, 14/12/12  
Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/approfondissements/fonctionnaire-salarie-comme-autre.html>

Public, privé: les 10 différences, Fondation IFRAP, 06/04/12  
Disponible sur: <http://www.ifrap.org/fonction-publique-et-administration/public-privé-les-10-differences>

### Illustrations • p.9-11

La France, le pays d'Europe qui compte le plus de fonctionnaires, Le Figaro, 17/03/16  
Disponible sur: <http://premium.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2016/03/17/29006-20160317ARTFIG00235-la-france-est-elle-un-pays-de-fonctionnaires.php>

En France, la fonction publique embauche et l'industrie licencie, Le Figaro, 16/12/15  
Disponible sur: <http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2015/12/16/29006-20151216ARTFIG00005-en-france-la-fonction-publique-embauche-et-l-industrie-licencie.php>

Les chiffres clés de la fonction publique, Le Figaro, 09/07/15  
Disponible sur: <http://premium.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2015/07/09/29006-20150709ARTFIG00025-les-chiffres-cles-de-la-fonction-publique.php>

### Quoi de neuf dans la fonction publique • p.16-17

PESQUEUX Y., Le "nouveau management public" (ou New Public Management), CNAM  
Disponible sur: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00510878/document>

À quoi correspond le point d'indice des fonctionnaires?, Le Monde, 17/03/16  
Disponible sur: [http://abonnes.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/03/17/a-quoi-correspond-le-point-d-indice-des-fonctionnaires\\_4884867\\_4355770.html](http://abonnes.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/03/17/a-quoi-correspond-le-point-d-indice-des-fonctionnaires_4884867_4355770.html)

Big Data: l'administration publique est-elle prête à sauter le pas, Challenges, 08/05/15  
Disponible sur: <http://www.challenges.fr/economie/20150507.CHA5620/big-data-l-administration-publique-est-elle-prete-a-sauter-le-pas.html>



## **CONTACTS**

**Mathieu GRATIOT**

[mathieu.gratitot@cfecgc.fr](mailto:mathieu.gratitot@cfecgc.fr)

**Mathieu BAHUET**

[mathieu.bahuet@cfecgc.fr](mailto:mathieu.bahuet@cfecgc.fr)

 [@CFECCG](#) [#cfecgc](#)