



La fonction publique va tanguer : réveillons-nous !

Présenté lors des vœux de janvier à la communauté ressources humaines, **le plan stratégique « DGAFP 2030 » est fortement attendu.** (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/le-projet-strategique-dgafp-2030>)

Il a donné lieu à un « livrable » organisé **en cinq axes**, dont le management sur lequel nous pouvons faire un focus :

- Tout d'abord, il s'agit d'inventer et construire un management propre à la fonction publique :

*Dixit : “Nous souhaitons porter une véritable politique managériale au sein de l'État- “Nous avons à **inventer un modèle** managérial spécifique pour la fonction publique sans plaquer de manière artificielle des techniques inspirées du monde anglo-saxon » nous dit le gouvernement.*

De quelle invention parle-t-on ? Alors que les agents se sentent de moins en moins bien sur leur poste de travail et ce depuis près d'une bonne dizaine d'années voire plus !

Et ce ne sont pas les cabinets de conseils qui viendront nous soulager de nos maux et conditions de travail avec des néologismes à 2 sous ! Encore du jargonage.

Les rapports se succèdent depuis des années sur la situation compliquée dans les départements ministériels, sur la non attractivité de la fonction publique (FP), sur la difficulté d'attirer les jeunes, sur l'assouplissement constant du Statut de la FP en intégrant des contractuels qui concurrencent parfois aussi, il faut le dire, les titulaires sur les postes¹ (cf. la fin de l'article) sans compter l'IA qui vient percuter une situation et un climat tendu.

Tout ceci interroge et laisse songeur ...

Mais tout s'enchaîne logiquement chers collègues, ne vous y trompez pas !

Les textes renforçant les pouvoirs des préfets de départements ou de régions en sont, soit le prolongement soit le signe précurseur.

Parallèlement la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient d'actualiser **sa stratégie territoriale RH, lancée en 2022**

Trois axes prioritaires, seront portés par les 16 plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des RH (PFRH), nous explique acteurs publics ; des structures qui ont été créées en 2022 et placées **sous l'autorité des préfets de région**. En l'occurrence, il s'agit d' :

¹ Ce qui en plus crée des tensions entre les personnes.

- “attirer les talents et fidéliser les agents”,
- “accompagner les employeurs et les agents publics”
- et “consolider la gouvernance territoriale de la politique RH de l’État”.

Vaste programme !

Nous resterons très vigilants pour nos collègues en DDI. Le diable se cache dans les détails.

Dans le même esprit, notons que lors du conseil commun de la fonction publique (CCFP) de mars 2026 sur le thème « **Simplification administrative** », **les contractuels au cœur du débat**, une mesure du **projet de loi de simplification prévoit de supprimer l’obligation de publier un avis de vacance de poste lors du renouvellement d’un contractuel sur les mêmes fonctions.**

Pour plusieurs syndicats, c’est une “**brèches dans le statut**” et pourrait conduire à un “**semi-statut parallèle**” dans la fonction publique. Ceci est déjà pour la CFTC un peu le cas ! Une évidence... !

Les employeurs, c’est à dire les 3 FP, y voient un outil de simplification et de stabilisation des agents en poste. Nos lunettes ne sont apparemment pas les mêmes que celles du gouvernement.

La stabilisation ? Mais c’était justement **le statut de la fonction publique** la stabilité ! Le concours impartial, l’égalité plus ou moins parfaite certes mais tout de même du fait des indices pour chaque échelon à gravir et même, depuis quelques années, pour ceux qui y sont favorables comme nous les sommes, les primes qui viennent compléter le traitement et nous motiver un peu, c’est vrai.

Dans ces conditions que souhaite faire de nous ce gouvernement ?

On craint le pire !

