

INTERVENTION DE STANISLAS GUERINI

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques | France

La convention CHAM s'inscrit dans une démarche de décloisonnement et de partage. Il mutualise les expertises et les énergies à la fois des secteurs public et privé alors que ces dernières sont indispensables pour relever les défis du vieillissement démographique, de la désertification médicale et de la perte d'attractivité des métiers de la fonction publique hospitalière.

Améliorer les conditions de travail des agents pour favoriser l'attractivité de la fonction publique

Redonner du sens et de l'attractivité à la fonction publique nécessite une revalorisation des revenus mais aussi une amélioration des parcours de carrière et des conditions de travail des agents. Cela doit débiter par l'adoption d'une approche décloisonnée, territoriale (pour gérer et piloter l'emploi localement) et non concurrentielle des métiers du soin, tout en incitant aux mobilités croisées.

Ainsi, une grande consultation pour recueillir les aspirations des agents publics a été organisée à l'été 2023 et déjà plus de 100 000 d'entre eux y ont contribué. Elle porte sur six axes sur lesquels le gouvernement s'engage : pratiques managériales, égalité professionnelle femme-homme, santé au travail, espaces et outils de travail, accompagnement en matière de ressources humaines, et enfin logement des agents. Les résultats de cette consultation seront présentés à la fin de l'année 2023.

La prévention et la transformation des Ressources Humaines (RH) de la fonction publique seront au cœur de la feuille de route du gouvernement

Le principal axe de progression pour la fonction publique est la prévention :

- Prévention en matière de santé d'abord. A cette fin, un plan a été annoncé à l'été 2023 pour accompagner les personnes atteintes de maladies chroniques dans la fonction publique. Un nouveau régime de protection sociale complémentaire sera déployé dans la fonction publique avec l'aide d'experts de la prévention comme les assurances et les mutuelles. Enfin, des opérations de dépistage seront organisées au sein de la fonction publique. Par exemple, sur l'île de la Réunion, une intervention spécifique à la prévention du diabète permettra de réaliser des dépistages, mais aussi des ateliers de formation et de sensibilisation auprès de la population générale.
- Prévention contre les violences à l'égard des agents publics ensuite. L'employeur sera désormais en mesure de porter plainte en lieu et place de l'agent public agressé. Cette mesure ne devrait pas seulement concerner les agents publics, mais tous ceux qui œuvrent pour le service public, à l'image des caisses d'assurance maladie.

Par ailleurs, des améliorations doivent être apportées concernant la simplification des RH et la transformation managériale : le mérite et les compétences doivent être récompensés dans la fonction publique. Les agents doivent être évalués selon leurs actions tandis que les cadres doivent l'être sur des critères de management reconnus. L'engagement aussi bien individuel que collectif doit être valorisé. La construction d'un projet de loi en coopération avec les organisations syndicales est en cours pour réformer la fonction publique autour des principes suivants : mieux récompenser le mérite, encourager et faciliter la mobilité dans la fonction publique et recentrer les parcours de carrière autour de l'évolution des compétences.

La fonction publique doit s'adapter aux enjeux du XXIe siècle et entamer une transition numérique

Pour des raisons souvent économiques, les outils informatiques de la fonction publique sont encore archaïques voire défectueux. Les agents doivent avoir accès à des outils numériques performants. A cet effet, des projets d'ampleurs ont déjà été menés, en collaboration avec des acteurs privés, en matière de partage des données et d'investissement. Le secteur de la santé peut encore largement profiter des opportunités qu'apportent les innovations technologiques, à l'image de celles développées par la *French Care* (communauté d'acteurs de la santé portée par Bpifrance).

Pour autant la numérisation des services publics ne s'oppose pas à son humanisation. A titre d'exemple, les démarches d'enregistrement en ligne ne se substitueront pas à l'existence des guichets d'accueil à l'hôpital. Au contraire, l'Intelligence Artificielle (IA) pourrait être au service de la création de liens entre acteurs du soin et usagers en libérant du temps médical aux professionnels. C'est pourquoi une expérimentation de mise à disposition de moteurs d'IA générative a été lancée auprès de 1 000 agents publics volontaires. Cet essai à grande échelle permettra d'évaluer concrètement l'impact de l'IA sur les métiers de la fonction publique.

Sensibiliser les professionnels à la transition écologique est un défi majeur de la fonction publique

La fonction publique doit également répondre à des enjeux écologiques. L'objectif du gouvernement est que l'ensemble des agents hospitaliers publics soit formé aux enjeux de la transition écologique d'ici 2027. Des formations ont déjà débuté à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Marseille (AP-HM). Les 6 500 dirigeants hospitaliers du secteur public seront formés d'ici la fin de l'année 2024.