



Les détails d'un décret qui introduit de nouveaux contrats de travail dans la fonction publique

Politique de recrutement de l'Etat : La révolution

Mohamed Badrane
mbadrane@aujourd'hui.ma

La fonction publique proposera désormais des CDD de deux ans, notamment pour des experts qui seront appelés à piloter de grands projets. Dès que ceux-ci seront achevés, la relation de travail entre l'Etat employeur et le fonctionnaire prendra fin.

La mobilité et la réforme de la retraite ne sont que la partie visible de l'iceberg. Le gouvernement est en train de revoir la politique de recrutement de fond en comble. En effet, le ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration finalise actuellement un nouveau projet de décret qui va révolutionner la politique de recrutement de l'Etat. ALM a pu avoir les principales nouveautés de ce texte. Il en ressort que les recrutements dans l'administration publique vont se faire de plus en plus en CDD (Contrat de travail à durée déterminée). Le un projet de décret en question prévoit deux types de ce genre de contrat dans la fonction publique, de quoi rendre jaloux tout le secteur privé.

Courte durée

La première catégorie de CDD dans la fonction publique sera réservée à des profils pointus. «C'est un contrat d'une durée de deux ans renouvelable une seule fois. Il sera proposé à des profils à fort potentiel qui devront apporter une valeur ajoutée au fonctionnement de l'administration publique pour des projets bien définis pour une durée limitée dans le temps», nous explique un haut responsable proche du dossier au sein du ministère de tutelle. Plus concrètement, la fonction publique proposera désormais des CDD de deux ans, notamment pour des experts qui seront appelés à piloter de grands projets. Dès que ceux-ci seront achevés, la relation de travail entre l'Etat employeur et le fonctionnaire prendra fin. «Si l'Etat a besoin de la réalisation d'une étude par exemple, au lieu de faire appel à un cabinet privé avec une longue procédure d'appel d'offres, l'administration va recruter un expert directement pour le faire. Or, la méthode de recrutement aujourd'hui ne permet pas de recruter ces profils pour une durée déterminée et un travail bien précis. Une situation qui sera surmontée avec l'adoption du nouveau décret»,

ajoute la même source. Plus que de la flexibilité, les CDD devraient permettre à l'Etat, qui croule sous une masse salariale de plus de 100 milliards de dirhams annuellement, de réaliser quelques économies. C'est parfaitement le cas de la deuxième catégorie de contrat prévue par le nouveau texte.

Longue durée

Il s'agira toujours de CDD qui pourront être conclus par la fonction publique pour quelques mois. Nos sources nous expliquent que ces contrats seront destinés à remplacer des fonctionnaires titulaires partis pour un congé de longue durée, de l'emploi temporaire dans la fonction publique en quelque sorte. «Nous voulons en finir avec l'idée selon laquelle le travail dans la fonction publique équivaut à un emploi à vie», affirme ce responsable dans la fonction publique. L'Etat veut ainsi trouver une solution pour le remplacement de fonctionnaires absents, mais il compte aussi faire face à la saisonnalité dans certains secteurs de la fonction publique pour des travaux bien particuliers./....

“

«Nous voulons en finir avec l'idée selon laquelle le travail dans la fonction publique équivaut à un emploi à vie», affirme ce responsable dans la fonction publique.

.../...Même si ces CDD pourront avoir une validité de quelques mois, le nouveau projet de décret donne toute la latitude pour les différentes administrations dans la fonction publique qui auront la possibilité de conclure avec de nouvelles recrues des contrats à durée déterminée mais sur plusieurs années ! «La durée du contrat sera justement déterminée par la nature de l'emploi proposé et le temps nécessaire à sa réalisation. Le contrat devra prendre fin dès que le travail est terminé», ajoute la même source. Et d'expliquer : «A la fin des années 90, une psychose s'était installée en liaison avec le fameux Bug 2000. L'administration s'est mise alors à recruter des ingénieurs informaticiens à tour de bras. La psychose passée quelque temps après, la fonction publique s'est retrouvée avec énormément d'informaticiens qui n'avaient rien à faire. Beaucoup de ces ingénieurs ont été alors contraints de se reconvertir».

Rémunération

Plus que la durée du travail qui sera contrôlée par l'Etat, c'est le système

de rémunération qui sera également radicalement différent de ce qui se fait actuellement. Les fonctionnaires sous CDD auront un traitement différent ou du moins loin de la fameuse grille salariale sur la base des échelles. «Il ne faut pas oublier que le contrat de 2 ans sera proposé à des profils pointus et des experts. Il sera dès lors difficile de proposer à un expert avec une expérience de 20 ans le salaire d'un Bac + 5 ou 6. De même, les fonctionnaires temporaires auront des salaires moindres que les fonctionnaires titulaires», annonce ce haut responsable proche du dossier. Des rémunérations différentes mais également des méthodes de recrutement spécifiques. Un appel à candidature sera lancé en cas de besoin mais les candidats retenus ne seront plus appelés à passer les concours classiques pour accéder à l'administration publique. Il sera question de tests plus adaptés et/ou des entretiens.

Verrouillage

Conscient de la susceptibilité que le nouveau projet de décret pourrait provoquer chez les fonctionnaires ainsi que les centrales syndicales



du pays, le gouvernement a prévu quelques dispositions pour verrouiller la procédure. C'est le cas notamment pour le recrutement d'experts pour les CDD de deux années.

Le un projet de décret fixe, en effet, un seuil maximum de recrues à ne pas dépasser pour chaque département ou ministère. Ces derniers ne pourront pas recruter à la fois plus de 13 experts. Mais ce n'est pas tout. Les responsables ont voulu verrouiller davantage la procédure pour ce genre de recrutement. Chaque département devra solliciter et recevoir le feu vert du chef de gouvernement pour faire appel à un expert dans un domaine donné. Il faut préciser enfin que le un projet de décret doit être adopté très bientôt par le gouvernement. L'Exécutif n'aura donc pas à solliciter le visa du Parlement puisque les nouvelles dispositions relèvent du domaine réglementaire. Le ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration a déjà commencé à vulgariser les mesures du décret. Il y a quelques jours une réunion à ce sujet a rassemblé tous les DRH de la fonction publique avec le ministre de tutelle. Une réunion qui indique l'imminence

Deux types de recrutement



Les deux types de recrutement par contrat présentent quelques différences de taille. Il y a tout d'abord le recrutement des experts. Il vise essentiellement des profils et des compétences pointus dans des domaines d'expertise très recherchés pour assurer les missions de conseil et de pilotage des études et des projets structurels. La durée maximale de ce type de contrat est fixée à 2 ans. Elle peut être renouvelée, sans que la durée globale du contrat ne dépasse quatre (4) ans. Le recrutement par contrat des experts nécessitera la mise en place d'un mécanisme de sélection des profils basé sur l'appel à candidature et les critères de mérite et d'égalité des chances avec une évaluation permanente de l'atteinte des objectifs

assignés. Le recrutement des experts ne pourra en aucun cas dépasser un nombre limité par département. Les deux types de recrutement concernent des emplois à caractère temporaire ou occasionnel ou encore exécutif. Ce mode de recrutement concernera les agents pour exercer des emplois limités dans le temps. A ce niveau, le un projet de décret fixe les conditions de recrutement et les droits et obligations des deux parties. Il est à noter que le recrutement contractuel, en rendant explicites les besoins et performances attendues sur la période du contrat, et en fixant les objectifs à atteindre, donne tout son sens à l'application de la gestion axée sur les résultats dans l'administration publique.