



Premier ministre

*Service Communication*

Hôtel de Matignon, le 20 septembre 2018

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### **Rapport sur les principaux enjeux de la fonction publique dans les outre-mer**

Le Premier ministre, Annick GIRARDIN et Olivier DUSSOPT ont tenu une réunion de travail avec Olivier SERVA sur les principaux enjeux de la fonction publique dans les outre-mer

La diversification, le déroulement et la valorisation de la carrière des agents publics originaires des outre-mer constituent des enjeux prioritaires pour le Gouvernement, auxquels se conjugue la volonté de mieux prendre en compte les contraintes liées à l'éloignement des territoires dont ils sont issus.

C'est le sens de la mission confiée au mois de mars par le Premier ministre au député Olivier SERVA, président de la délégation outre-mer de l'Assemblée nationale.

M. Olivier SERVA a présenté les conclusions de son rapport, remis au cours de l'été, au Premier ministre le 20 septembre 2019, en présence de Mme Annick GIRARDIN, ministre des Outre-mer, et de M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Au terme de cette réunion, le Premier ministre a indiqué l'intention du Gouvernement de s'engager dans la mise en œuvre des propositions du rapport autour de trois axes prioritaires :

- favoriser l'accès des ultramarins à la fonction publique en levant les freins et les obstacles liés à l'éloignement des territoires ;
- mieux promouvoir le déroulement des carrières des agents publics originaires des outre-mer ;
- renforcer, par des moyens adaptés, l'attractivité de l'emploi public outre-mer.

Sur la base des recommandations d'Olivier SERVA, le Premier ministre a décidé d'engager les actions suivantes :

#### **1. Favoriser l'accès à la fonction publique**

S'engager à ce que chaque grand bassin géographique outre-mer dispose d'une classe préparatoire intégrée (CPI) ou d'un institut de préparation à l'administration générale (IPAG) préparant aux concours des écoles du service public.

Encourager le développement de la visioconférence et du télé-enseignement pour la préparation des concours internes de la fonction publique afin d'encourager l'émergence des candidatures de fonctionnaires outre-mer.

Développer l'organisation des concours nationaux à affectation locale.

Mobiliser et, le cas échéant, compléter l'ensemble des dispositifs d'accompagnement du réseau des écoles de service public afin de mieux prendre en charge les surcoûts liés à l'éloignement des élèves originaires des outre-mer et de leurs charges de famille.

## **2. Mieux promouvoir les carrières des fonctionnaires originaires des outre-mer et faciliter leur retour**

Mobiliser les dispositifs existants au sein des administrations pour détecter les fonctionnaires à « haut potentiel » originaires des outre-mer ou souhaitant servir en outre-mer et promouvoir leur déroulement de carrière, dans l'hexagone et outre-mer.

Effectuer, avant le 31 mars 2019, un bilan approfondi de l'article 85 de la loi Egalité réelle outre-mer du 28 février 2017 s'agissant de la prise en compte par chaque ministère du critère lié au « centre des intérêts matériels et moraux » dans les décisions d'affectation. Un comité de pilotage chargé de suivre l'avancée des travaux et auquel sera associé Olivier SERVA sera mis en place dès octobre 2018.

Sur la base de cette évaluation pourra être engagé un travail visant à une plus grande homogénéité des pratiques ministérielles et une meilleure objectivation du faisceau d'indices concourant à l'établissement du Centre des intérêts matériels et moraux des fonctionnaires originaires des outre-mer.

Développer la construction et les déroulements de carrières au sein d'un même territoire dans le cadre d'une mobilité accrue entre les différents versants de la fonction publique (d'Etat, territoriale, hospitalière).

Dans le cadre du portail des offres d'emplois commun aux trois versants de la fonction publique qui sera déployé en 2019, assurer une plus grande visibilité aux postes vacants en outre-mer grâce à un outil de recherche spécifique.

## **3. Renforcer l'attractivité de l'emploi public outre-mer**

Promouvoir des structures d'emploi plus flexibles répondant aux enjeux propres des territoires et aux exigences d'une action publique « en mode projet » à travers des contrats de mission ou de projet en outre-mer.

Mieux valoriser les affectations outre-mer dans les déroulements de carrières en faisant évoluer la cotation des postes en relation avec la difficulté et les enjeux de l'exercice.

Expérimenter des affectations à durée limitée (d'un à deux ans, renouvelables) dans les postes insuffisamment attractifs, assorties de garanties sur la suite du déroulement de carrière des candidats.

Promouvoir, en priorisant les territoires et postes souffrant d'un défaut d'attractivité, l'ensemble des actions d'accompagnement (régimes indemnitaires, conditions de travail, logement) susceptibles de répondre à la pénurie des vocations et à la vacance des postes.

Contacts : 01 42 75 50 78/79 – [communication@pm.gouv.fr](mailto:communication@pm.gouv.fr)